



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**”VAMMALLA EI TEHDÄ TYÖTÄ, VAAN OSAAMI-
SELLA JA PERSONALLA”**

Työllistymistä tukeva opas vammaisille nuorille

Osku Timonen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (15 op)

Marraskuu / 2013

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

| | |
|--|--------------------------------------|
| Työn tekijä Osku Timonen | Sivumäärä 46 ja 31 liitesivua |
| Työn nimi ”VAMMALLA EI TEHDÄ TYÖTÄ, VAAN OSAAMISELLA JA PERSOONALLA” Työllistymistä tukeva opas vammaisille nuorille | |
| Ohjaava(t) opettaja(t) Kari Keuru | |
| Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Reilu Rekrytointi, Karoliina Joutsia | |
| Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli selvittää vammaisten nuorten työllistymisen haasteet. Työssä tutkimusmenetelmänä käytettiin Webropol-kyselytutkimusta, joka lähetettiin kolmelle vammaisjärjestölle ja kahdelle vammaisten työllistymistä tukevalle hankkeelle. Kyselytutkimuksen tulosten pohjalta syntyi tuotoksena toiminnallinen vammaisten nuorten työllistymistä tukeva opas. Työn tilaajana toimi Reilu-Rekrytointi – hanke.</p> <p>Tutkimustuloksissa nousi esille, että vammaisten nuorten työllistymisen haasteet johtuivat työnantajien ennakkosenteistä, työpaikkojen vähäisyydestä sekä esteettömyyden kehittämättömyydestä. Huomioitavaa oli myös se, että kyselyn mukaan vammaiset nuoret turvautuivat eläkkeeseen, mikä näkyi passiivisuutena työnhaussa.</p> <p>Työn merkitys ammattialalle voidaan nähdä hyödyllisenä. Oppaan avulla tuetaan vammaisten nuorten työllistymistä yksilöllisesti sosiaalisesti vahvistavalla tavalla, mikä ennalta ehkäisee vammaisten syrjäytymistä.</p> | |
| Asiasanat Vammaisuus, työllistyminen, haaste, tukeminen, yksilöllisyys, sosiaalinen vahvistaminen | |

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

| | |
|--|---------------------------|
| Author Osku Timonen | Number of Pages 77 |
| Title "PROFESSIONAL DAY TO DAY WORK IS NOT CARRIED OUT BY DISABILITY, IT IS CARRIED OUT WITH SKILLS AND PERSONALITY" Supporting of employment guide for young people with disabilities | |
| Supervisor(s) Kari Keuru | |
| Subscriber and/or Mentor Fair Recruit –project, Karoliina Joutsia | |
| Abstract <p>Goal of this thesis was to find out the challenges young, disabled people are facing with employment. Survey method was a Webropol questionnaire which was sent to three disability organizations and to two projects supporting employment of disabled people. Survey results were the basis of the output which is a functional guide supporting the employment of young people with disabilities. The subscriber of the thesis was Fair Recruit – project.</p> <p>Survey results showed that the challenges young disabled people are facing were caused by: employers' prejudices, lack of jobs and undeveloped accessibility. It is also notable that according to the survey results, many young disabled persons turn to pension which was evident as passiveness when seeking a job.</p> <p>The importance of this thesis in professional field can be seen as usefull. The guide supports young people with disabilities on an individual, socially reinforcing level which prevents exclusion of the young people with disabilities.</p> | |
| Keywords Disability, Employment, Challenge, Support, Individuality, Social reinforcement | |

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 2 VAMMAISTEN TYÖLLISTYMINEN | 8 |
| 2.1 Työvalmentaja sosiaalisena vahvistajana | 13 |
| 2.2 Työolojen järjestelytuki ja palkkatuki vaativat tietoisuuden lisäämistä | 17 |
| 2.3 Toimiiko nuorisotakuu käytännössä? | 21 |
| 3 REILU REKRYTOINTI | 23 |
| 4 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KUVAUS | 24 |
| 4.1 Menetelmänä Webropol – kyselytutkimus | 25 |
| 4.2 Kyselyn vastaukset | 27 |
| 4.3 Kyselyn vastausten analysointi | 29 |
| 5 TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVA OPAS VAMMAISILLE NUORILLE | 32 |
| 5.1 Työnhaku ja sen eri kanavat | 32 |
| 5.2 Työhakemus | 34 |
| 5.3 Työhaastattelu | 35 |
| 5.4 Työllistymisen tukimuodot | 36 |
| 5.5. Nuorisotakuu | 37 |
| 6. JOHTOPÄÄTÖKSET | 37 |
| 7. KEHITTÄMISEHDOTUKSET | 39 |
| 8 POHDINTA | 40 |
| LÄHTEET | 42 |
| LIITTEET | 46 |
| TYÖLLISTYMISKYSELY (LIITE 1) | 46 |
| TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVA OPAS VAMMAISILLE NUORILLE (LIITE 2) | 47 |

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä käsittelen vammaisten nuorten työllistymistä. Tutkimuskysymyksenä haluan selvittää, että millaisia haasteita vammaisten nuorten työllistymisessä on? Työllistymisen haasteiden selvittämiseksi olen tehnyt kyselytutkimuksen, jonka vastausten pohjalta rakennan työllistymistä tukevan oppaan vammaisille. Haluan rohkaista heitä siihen, että tärkeintä työnhaussa on tuoda esille omaa osaamistaan ja persoonaansa vamman ja rajoitteiden sijaan.

Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiön tutkijan Harri Hietalan mukaan Suomen 220 000 vammaisesta puolet haluaisivat olla työelämässä. (Hietala 2013) Heistä Hietalan mukaan kolmanneksella työkyky on erinomainen tai hyvä. (Hietala 2013) Kansaneläkelaitoksen ja Työterveyslaitoksen vuonna 2011 tekemän tutkimuksen mukaan suomessa on noin 70 000 työkykyistä vammaista, joista ainoastaan 60 prosentilla on työpaikka. (Työterveyslaitos 2011) Tutkimustulokset osoittavat sen, että vammaisten nuorten työllistymistä pitää kehittää. Vammaisten työllistymistilanteen kehittäminen vaatii aluksi yksittäisten syiden selvittämistä, jotta voidaan kehittää työllistymistä kokonaisuutena.

Opintojen päätyttyä nuoret miettivät erilaisia työllistymisvaihtoehtoja. Yksilöllinen työllistymisprosessi alkaa siitä, että nuori ilmoittautuu työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013) Työ- ja elinkeinotoimisto tarjoaa erilaisia vaihtoehtoja ja palveluita joiden avulla nuori voi työllistyä opintojensa päättymisen jälkeen. Tällaisia palveluita ovat esimerkiksi ammatinvalinnanohjaus, ammatinvalintapsykologin palvelut ja urasuunnittelu. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013) Ammatinvalintaan ja urasuunnitteluun on mahdollista tutustua työ- ja elinkeinotoimiston Internet – sivuilla, jossa on mahdollisuus kokeilla ja tehdä erilaisia testejä ammatinvalintaan ja urasuunnitteluun liittyen. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013)

Lisäksi työ- ja elinkeinotoimiston kautta voi päästä esimerkiksi työharjoitteluun tai työkokeiluun, jossa voi harjoitella omia työelämävalmiuksia. (Työ – ja elinkeinotoimisto 2013)

Työ- ja elinkeinotoimiston työnhakupalveluiden rinnalle on tullut myös muita työnhakuun liittyviä palveluita ja työnhakukanavia. Yksi näistä palvelumuodoista on työvalmentaja. Työvalmennusta on mahdollista saada esimerkiksi erityisammattikoulun, kuten Ammattiopisto Luovin kautta. Työvalmentajan tehtävänä on tukea ja kannustaa valmennettavaa asiakasta asiakkaan yksilöllisten uratoiveiden toteutumiseksi. (Luovi 2013) Yksilöllisten uratoiveiden toteutumiseksi työvalmentajan on aina huomioitava valmennettavan yksilölliset tarpeet yhdessä asiakkaansa kanssa. Tämä edellyttää sitä, että valmentajalla on oltava monipuolinen ja asiantunteva työllistymispalveluiden tuntemus sekä valmennettavan asiakkaan moniammatillinen verkosto. Asiakkaan moniammatillisella lähiverkostolla tarkoitetaan tässä tapauksessa esimerkiksi vanhempia, opettajaa ja sosiaalityöntekijää (Luovi 2013)

Arja Jokinen – Virran ja Satu Lehtisen mukaan työvalmentaja on hyvä vaihtoehto, työtä hakiessa, koska esimerkiksi henkilön vamma saattaa olla sellainen, joka edellyttää esimerkiksi erityistarpeiden, kuten apuvälineiden huomioimista työhaussa. Jokinen – Virta, Lehtinen 2000, 39). Työvalmentajan rooli työnhakuprosessissa voi olla hyvinkin merkittävä, koska valmennettava saattaa tarvita erityistä tukea työhaakuun ja työpaikan saamiseen. Lisäksi työvalmennuksen keskeisin tavoite on siinä, että esimerkiksi vammaisen henkilö työllistyy hänelle sopivimpaan työpaikkaan. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 39.)

Sosiaalinen media on yksi uusista työnhakukanavista. Uratie – Internet sivujen mukaan suomalaiset työnantajat ovat tajunneet siirtyä yhä voimakkaammin rekrytoimaan työntekijöitä sosiaaliseen median, kuten esimerkiksi Facebookin, Twitterin ja LinkedInin puolelle. (Uratie 2013) Nuorten näkökulmasta sosiaalinen media on potentiaalinen vaihtoehto työnhakuun, koska nuoret viettävät nykyään aikaa sosiaalisen median parissa. Varsinkin Twitterin ja LinkedInin suosio on kasvanut tasaisesti sosiaalisessa mediassa. (Uratie 2013)

Nämä edellä mainitut palvelut ja työnhakukanavat ovat hyvä esimerkki siitä, että työnhakumahdollisuudet ovat laajentuneet ja enää ei olla niin paljon pelkästään työ- ja elinkeinotoimiston palvelujen varassa. Se avaa myös työnhakijoille laajemmat työnhakumahdollisuudet, joka on hyvä asia työllistymisen kannalta.

Opinnäytetyöni etenee siten, että johdannon jälkeen käsittelen vammaisten työllistymistä ja siihen liittyvää tietoperustaa. Sen jälkeen esittelen Reilu Rekrytointi – hankkeen, joka toimii opinnäytetyöni tilaajana. Neljännessä kappaleessa kerron opinnäytetyöprosessin eli kerron laajemmin siitä, että miten ja miksi valitsin tämän aiheen opinnäytetyölleni ja mikä sen tavoite on. Opinnäytetyöprosessissa perustelen, miksi valitsin toiminnallisen opinnäytetyön. Lisäksi prosessissa kerron siitä, että miten tein kyselytutkimuksen, sekä kerron myös aineiston keruusta ja kyselytutkimukseni vastauksista. Pohdin kyselytutkimuksen vastauksista esille nousseita keskeisimpiä haasteita.

Prosessin kuvauksen jälkeen esittelen tuotoksen, kerron sen tavoitteista ja perustelen miten tuotosta voidaan hyödyntää kyselytutkimuksen tuloksiin. Lopussa ovat johdopäätökseni, kehittämis ehdotukseni sille, miten vammaisten nuorten työllistymisen haasteita voidaan kehittää. Viimeisessä pohdintaosuudessa kerron miten mediamainonnalla voidaan helpottaa myös vammaisten työllistymistä sekä ennaltaehkäistä vammaisiin liittyviä ennakoasenteita.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyneen oppaan yksi olennainen asia on Jokisen – Virran ja Lehtisen esille tuoma oma tahto ja itseensä uskominen. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 6). Työllistymisprosessin käynnistäminen edellyttää lujaa omaa tahtoa. Toiminnallisena tuotoksena syntyneen oppaan tarkoituksena on antaa konkreettisia vinkkejä ja neuvoja nuorten vammaisten työnhakuprosessiin kannustavalla ja sosiaalisesti vahvistavalla tavalla.

Vammaisten nuorten työllistämisen kehittämisessä keskeisimpiä asioita ovat mielestäni työnhakijan ja työnantajien avoin vuorovaikutus, tietoisuuden lisääminen ja työnhakijan osaamisen markkinointi työnantajalle.

2 VAMMAISTEN TYÖLLISTYMINEN

Nuorten vammaisten työllistymisestä tehtyjä tutkimuksia on vähän. Vammaisten työllistymisestä löytyy kuitenkin erilaisia raportteja ja katsauksia esimerkiksi vajaakuntoisten työllistymisen edistämissäätiön kautta. (VATES-säätiö 2013) Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiön tutkijan Harri Hietalan mukaan Suomessa on tällä hetkellä 220 000 vammaista, joista puolet haluaa työelämäänsä. (Hietala 2013) VATES-säätiön tutkija Hietala arvioi, että noin kolmanneksella vammaisten työkyky on erinomainen, mutta silti vain 60 prosentilla heistä on työpaikka. (Hietala 2013) Hietalan mukaan Suomessa keskitytään työurien pidentämiseen, mutta se ei pelkästään riitä. Väestö ikääntyy ja kaikkien työpanosta tarvitaan. Hietala arvioi, että työkykytömyyseläkkeellä oleva henkilö voitaisiin palkata 1500 euron kuukausipalkalla, jolloin se hyödyttäisi Hietalan mukaan yhteiskuntaa 20 000 eurolla. (Hietala 2013)

Työ- ja elinkeinoministeriön ylitarkastajan Patrik Töttermanin mielestä vammaisten työnhaku ei ole tällä hetkellä työ- ja elinkeinotoimistojen kautta tarpeeksi aktiivista ja tehokasta, koska työ- ja elinkeinotoimisto ei ole onnistunut vielä aktivoimaan vammaisia työnhakijoita tarpeeksi. (Tötterman 2013)

Nuorten vammaisten työllistymisestä on kuitenkin alettu keskustelemaan enemmän yhteiskunnassamme. Sosiaali- ja terveysministeriö on kiinnittänyt huomionsa myös vammaisten työllistymiseen perustamalla työryhmän yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön sekä Suomen Kuntaliiton kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010) Työryhmän keskeinen tavoite on löytää erilaisia työllistymisvaihtoehtoja vammaisille nuorille tekemällä tiiviimpää yhteistyötä työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010)

Työterveyslaitoksen ja Kelan vuonna 2011 tekemässä yhteistutkimuksessa käy ilmi, että työkykyisiä vammaisia on Suomessa noin 70 000, joista vain 60 prosenttia on mukana työelämässä. (Kansanterveyslaitos 2011) Tähän tutkimukseen oli osallistunut 205 avoimilla työmarkkinoilla olevaa vammaista henkilöä, jotka saavat Kelan myöntämää vammaistukea. (Kansanterveyslaitos 2011) Tutkimuksen mukaan 205

henkilöstä puolet työskenteli julkisella sektorilla, kolmannes yritysten palveluksessa ja joka viides joko järjestötyössä tai yrittäjänä. (Kansanterveyslaitos 2011)

Työterveyslaitoksen dosentti Niina Nevalan mukaan Suomessa on arvioitu olevan noin 200 000 työllistymiskykyistä vammaista, joista kuitenkin vain kolmasosa on työelämässä. (Nevala 2011) Nevala painottaa, että vammaisten työllistymiseen täytyy panostaa entistä enemmän, koska väestön ikärakenne muuttuu ja työssäkäyvät ihmiset siirtyvät eläkkeelle. Nevalan mukaan erityisen tärkeää on keskittyä työkyvyn ylläpitämiseen eikä henkilön vammaan tai sairauteen. (Nevala 2011) Nevala myös muistuttaa, että tutkimuksesta käy ilmi, että vammaiset ovat Suomessa vähemmän töissä, kuin muualla Euroopassa. Nevala näkee, että vammaisten nuorten työllistymistä voitaisiin helpottaa esimerkiksi räätälöimällä ja mukauttamalla työoloja ja työtehtäviä yksilöllisesti jokaiselle sopivaksi. (Nevala 2011)

Nevalan mukaan vammaisia on Suomessa liian vähän työelämässä. (Nevala 2011) Esimerkiksi työolojen ja työtehtävien mahdollinen räätälöinti helpottaa työntekoa. Silloin työnantaja ja työntekijä yhdessä miettivät työolot ja työtehtävät yksilöllisesti sopiviksi. Yhteisymmärrys sekä selkeät mutta realistiset tavoitteet tekevät työn tekemisen helpommaksi, eikä työ ole liian raskasta. Nevala kuitenkin painottaa, että vammaisten kohdalla työtehtävien räätälöinti ei saa olla automaattista pelkästään sen takia, että henkilö on vammainen. (Nevala 2011) Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä ja työnantaja miettivät yhdessä mahdollista työtehtävien räätälöintiä, mikäli työntekijä ei suoriudu annetuista työtehtävistä. Nevalan mukaan työnantajien tietämättömyys vammaisten työllistymisen tukimahdollisuuksista on yksi syy siihen, miksi vammaisia on Suomessa tällä hetkellä liian vähän töissä. (Nevala 2011) Edellä mainitut toimenpiteet ja tutkimukset osoittavat sen, että nuorten vammaisten työllistymisen haasteita halutaan helpottaa ja sitä kautta työllistymistä kehittää yhteiskunnassamme.

Opinnäytetyönä tehtävä vammaisten nuorten työllistymistä tukeva opas on näin ollen ajankohtainen. Opas tulee olemaan yksi työkalu, jolla tuetaan vammaisen nuoren työnhakuprosessia informatiivisella ja kannustavalla tavalla. Oppaan avulla lisätään tietoisuutta työnhakijoille, joiden tehtävänä on levittää tietoa työnantajille ja järjestöille. Näin ollen opas on monipuolinen kokonaisuus, joka helpottaa useampaa eri tahoa.

Vesa Pyykkö on kirjoittanut työn hakemiseen liittyviä oppaita. Pyykkö painottaa työhaussa oman osaamisen ja mielenkiinnon tärkeyttä sekä sen esille tuomista. (Pyykkö, Romppanen, Voutilainen 2001, 18). Pyykkön mukaan suomalaisille on tyypillistä se, että omaa osaamista ja omia vahvuuksia monesti aliarvioidaan, koska suomalaiset eivät halua kehua itseään. (Pyykkö, Romppanen & Voutilainen 2001, 18). Pyykkön mukaan olennaisimpia asioita työhaussa ovat omien vahvuuksiensa tunnistaminen ja niiden taidokas esittely. Työnantajan on helpompaa kiinnostua työnhakijasta, kun edellä mainitut asiat ovat tiedossa. (mt., 18). Pyykkö korostaa sitä että osaamisen esittely pelkästään työhakemuksessa ei riitä. Oma osaaminen tulee markkinoida riittävän vahvasti, niin että se herättää työnantajan mielenkiinnon myös työhaastattelussa (mt., 18)

Vammaisten työllistymisen edistämissäätiön työntekijät Arja Jokinen – Virta ja Satu Lehtinen ovat kirjoittaneet vammaisten työhausta. (Jokinen – Virta, Lehtinen 2000) Jokinen – Virran ja Lehtisen mielestä työnhaku on kilpailu, jossa työpaikan saavat ne, jotka ovat valmiita taistelemaan ja pistämään itsensä tehokkaimmin likoon (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 6). Jokinen – Virran ja Lehtisen mukaan vammaisten työhaussa vamma luo oman mausteensa työnhakuun. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 6). Jokinen – Virta ja Lehtinen tarkoittavat lisämausteella sitä, että työtä hakiessaan vammaiset henkilöt joutuvat ensiksi selättämään työnantajien mahdolliset vammasta johtuvat ennakkoluulot. Ennakkoluulojen voittamisen jälkeen he voivat näyttää työntekoon vaadittavan osaamisensa. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 6.)

On selvää, että tämä kilpailu aiheuttaa välillä turhautumista työnhakuun. Voi olla, että haet moneen työpaikkaan, mutta et pääse edes haastatteluun. Jokinen – Virta ja Lehtinen kuitenkin korostavat sitä, että kaikki ihmiset kokevat työhaussa pettymyksiäkin riippumatta siitä, että onko henkilö vammaton tai vammainen. Jokinen – Virta ja Lehtinen korostavat sitä, että pettymyksistä pitää ammentaa vain enemmän tautoa, asennetta ja uskoa itseensä. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 6.)

Työllistymistä tukevan oppaan merkitys tässäkin kohtaa on tärkeä, koska opas on rakennettu kannustavalla tavalla. Tässä kohtaa kannustamisen korostaminen on tärkeää, koska työnhakija ei saa luovuttaa työnhakua missään vaiheessa. Oppaan avul-

la työnhakija voi esimerkiksi harjoitella työhaastatteluun valmistautumista ja miettiä, että mihin asioihin hänen kannattaa kiinnittää huomiota työpaikan saamiseksi seuraavalla kerralla. Opas on siis vammaisen työnhakijan selkeä työnhaun apuväline ja siksi myös merkityksellinen koko ammattialallemme.

Deloitte työllistymiskouluttajan Piia Kankaantähden mukaan yksi tapa työnantajien ennakoluulojen voittamiseksi on se, että vammaisen ei mainitse vammastaan työhakemuksessa. (Kankaantähti 2013) Kankaantähden mielestä vammasta kertominen työhakemuksessa ei ole sinänsä väärin, mutta vammaa ei kannata korostaa hakemuksessa liikaa. Kankaantähti painottaa työhakemuksen tekemisessä oman osaamisen ja vahvuuksien kertomista realistisella tavalla niin, että osaamista vahvuuksia ei aliarvioi eikä yliarvioi. (Kankaantähti 2013)

Tiina Siivosen mukaan omalla asenteella on ratkaiseva merkitys vammaisten työllistymisessä. Siivonen korostaa sitä, että vammaisen on oltava ensin sinut itsensä ja vammansa kanssa niin, ettei hän mene vammaansa piiloon työtä hakiessaan. (Siivonen 2000, 11.) Tiina Siivosen mielestä vammaisen ei pidä alistua myöskään kaikkiin työmahdollisuuksiin, mikäli ne eivät häntä oikeasti kiinnosta. (Siivonen 2000, 11).

Invalidiliiton toimitusjohtaja Marja Pihnala on myös ottanut kantaa omassa blogissaan nuorten vammaisten työllistymiseen. (Pihnala 2012) Blogissaan Marja Pihnala korostaa sitä, että työnantajien pitäisi ajatella nuorten vammaisten työllistyminen investointina eikä kuluina. (Pihnala 2012) Pihnala muistuttaa, että vammaisten työllistymisaste on noin 17–20 prosenttia, joka on hänen mukaansa varsin alhainen. (Pihnala 2012)

Pihnalalan esiin nostama vammaisten alhainen työllistymisaste on konkreettinen näyttö siitä, että vammaisten työllistymiseen on panostettava Suomessa entistä voimakkaammin. On harmillista, että Suomessa on vielä tällaista asennoitumista, että vammaiset nähdään kuluna eikä investointina, kuten Pihnalakin toi esille. Pihnalalan mielipiteistä on tulkittavissa niin, että Suomessa työnantajilla on edelleen ennakkoasenteita vammaisia kohtaan. Marja Pihnala korostaa, että työnantajien ennakkoasenteiden voittaminen edellyttää myös vammaisilta voimakkaampaa vaikuttamista sekä aktiivista ja julkista esillä oloa työnantajien suuntaan. (Pihnala 2012)

Pihnalán ajatuksista voi tulkita sen, että vammaisten itse pitää ottaa myös enemmän vastuuta työllistymisestään. He itse voivat vaikuttaa parhaiten omaan tilanteeseensa olemalla aktiivisesti esillä ja markkinoimalla omaa osaamistaan. Pitää muistaa, että kukaan ei tule ketään kotoa hakemaan, vaan työpaikan eteen on tehtävä oikeasti töitä ja osattava kysyä apua tarvittaessa.

Vammaisten työllistymisasteen nostamiseksi päättäjien pitää herätä miettimään erilaisia vaihtoehtoja, koska väestö ikääntyy ja se tarkoittaa sitä, että työvoimaa siirtyy eläkkeelle ja pois työelämästä. Toisin sanoen yhteiskunnassa on pakko reagoida ikääntymiseen ja eläköitymiseen hyödyntämällä myös vammaisten työpanosta. Vammaisten työllistymisen kehittäminen vaatii eri tahojen voimakkaampaa ja tiiviimpää yhteistyötä yhteiskunnassa. Ei riitä se, että työnhakija tietää osaamisensa, vaan hänen on osattava markkinoida se työnantajalle tarpeeksi tehokkaasti. Lisäksi työnantajille täytyy saada lisää tietoisuutta esimerkiksi vammaisten työllistymisen tukivaihtoehtoista.

Blogissaan Marja Pihnala pohtii vammaisten työllistymisen palkkauksen tukimahdollisuuksia useasta eri näkökulmasta. (Pihnala 2012) Pihnalán mukaan nykypäivän työelämä vaatii moniosaajia eli työpaikalla pitää hallita eri työtehtäviä, vaikka siihen ei olisi koulutusta. (Pihnala 2012) Työnantajien mahdollisuus saada taloudellista tukea vammaisten palkkaamisesta, on Pihnalán mielestä positiivista erityiskohtelua työnantajille. Vammaisten näkökulmasta hän näkee, että vammaisen oman osaamisensa näyttäminen työnantajille on haaste. Työnantajalla on mahdollisuus hyötyä taloudellisesti vammaisen henkilön vammasta, jolloin osaamisen näyttäminen saattaa jäädä vähemmälle (Pihnala 2012) Pihnalán ajatuksista voidaankin pohtia sitä, että palkkaako työnantaja vammaisen osakseen vain sen takia, että hänellä on mahdollisuus saada vammaisesta taloudellisia korvauksia

Tässä kohtaa tämän opinnäytetyön ja sen tuotoksena syntyneen oppaan merkitys on tärkeä. Opas on yksinkertainen ja selkeä, jossa on kaikki vammaisten työnhakuun liittyvät neuvot. (Liite 1) Opas on rakennettu niin, ettei sen ymmärtäminen vaadi ydinfysiikkaa. Opas on monipuolinen arjen työkalu myös siksi, että siinä kerrottu myös vammaisten työllistymisen tukivaihtoehtoista, jotka työnhakijan pitää tietää, että hän voi kertoa niistä työnantajalle. Vammaisen nuoren työnhakijan on pidettävä ehdotto-

masti puolensa siinä, että hänen osaaminen ja persoona ovat ne, joilla hän hakee töitä eli työnantajan mahdollinen taloudellinen hyöty ei saa olla ratkaisevassa asemassa.

VATES-säätiön tutkijat Harri Hietala ja Simo Klem ovat tehneet koontia tilastoista, jotka koskevat heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. (Hietala, Klem 2013) Tilaston mukaan Työ- ja elinkeinotoimistossa vammaisia työnhakijoita oli vuonna 2012 yhteensä 91 761 (Hietala & Klem 2013) Tutkimuksesta käy myös ilmi, että 25–34 -vuotiaista nuorista vammaisista työttömiä työnhakijoita vuonna 2012 oli yhteensä 5 266 ja 15 -24 – vuotiaista yhteensä 1500 työtöntä työnhakijaa. (Hietala & Klem 2013)

2.1 Työvalmentaja sosiaalisena vahvistajana

Tarja Mänty on käsitellyt työn merkitystä ihmiselle. (Mänty 2000) Männyn mukaan työnteko on ihmiselle tärkeää, koska se rytmittää ja aikatauluttaa ihmisen arkea. (Mänty 2000, 59). Työn merkitys ihmiselle on tärkeää myös siksi, että se turvaa toimeentulon eli tehdystä työstä maksetaan palkkaa Männyn mukaan työn tekeminen vahvistaa myös ihmisen itseluottamusta ja itsetuntoa, sillä työtä tekemällä ihminen tuntee itsensä tärkeäksi ja hyödylliseksi. (Mänty 2000, 59). Tarja Mänty myös korostaa, että työnteko antaa ihmiselle mahdollisuuden toteuttaa itseään, omia kykyjään ja löytää omia vahvuuksiaan. (Mänty 2000, 59). Tärkeää on myös muistaa se, että työ vahvistaa ihmisen sosiaalista elämää. Ihminen tapaa ja tutustuu työpaikalla uusiin ihmisiin, joista tulee työkavereita ja parhaimmassa tapauksessa hyviä ystäviä, joiden kanssa voi viettää aikaa myös vapaa-ajalla.

Tarja Männyn mukaan työn merkitys ihmiselle voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen. (Mänty 2000, 60). Osalle ihmisistä työ on pelkästään toimeentuloa eli se riittää, kun ihminen saa työstä korvauksen. Toisille työn tekeminen on urakeskeistä eli työtä tehdään siksi, koska halutaan edetä elämässä korkeammalle ja samalla nostaa elintasoa. Kolmas osa-alue ajattelee työn erityisesti henkisenä hyvinvointina ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämisenä. (Mänty 2000, 60.) Männyn tekemä jaottelu on mielenkiintoinen. Siinä on hyvä siitä näkökulmasta, että jaottelu ja tietynlainen loke-

rointi auttavat ihmisiä miettimään omia tavoitteita ja päämääriä, joita he haluavat työn tekemiselle asettaa.

Toisaalta lokerointi ja jaottelu ovat turhaa ja tarpeetonta silloin, kun työntekoa ajattee kokonaisuutena. Tämä kokonaisvaltainen näkökulma tarkoittaa sitä, että työnteko tarkoittaa esimerkiksi kolmea jaottelua yhteen sovitettuna. Ylipäänsä työn merkityksen voi siis ajatella monella tavalla. Se riippuu siitä, mitä asioita ja kokonaisuuksia työn tekemisellä haluaa tavoitella ja saavuttaa. Nuorten näkökulmasta työn merkitys on tärkeää myös syrjäytymisen ehkäisynä, koska silloin hän kokee itsensä hyödylliseksi ja hänelle tulee tunne, että hänestä myös välitetään.

Ilkka Vertanen on perehtynyt nuorten syrjäytymisen taustoihin. (Vertanen 2008, 14). Vertanen käsittelee syrjäytymistä yhteiskunnan aktiivisuudesta pois tippumisena, joka hänen mukaansa voi mahdollisesti alkaa jo peruskouluvaiheessa. Vertanen mielestä syrjäytymisen merkit ovat nousemassa esille, mikäli nuorella ei ole riittävästi valmiuksia pärjätä esimerkiksi koulussa. (Vertanen 2008, 14.) Vertanen mukaan mahdollinen nuorena syrjäytyminen näkyy myöhemmin niin, että nuorella ei ole riittäviä valmiuksia pärjätä työelämässä, jolloin hän myös putoaa avoimilta työmarkkinoilta. (Vertanen 2008, 14.)

Vertanen pohdinnat voidaan tulkita niin, että esimerkiksi nuorten oppimisvaikeuksiin peruskoulussa pitää puuttua mahdollisimman nopeasti, koska ne vaikuttavat väistämättä tulevaisuuden työelämään. Nuorten mahdolliseen syrjäytymiseen pitää suhtautua kuitenkin järkevällä tavalla. Se, että nuori on hiljainen tai vetäytyvä ei tarkoita välttämättä heti sitä, että hän on syrjäytynyt. Taustalla voi olla esimerkiksi opiskelupakan vaihtuminen, joka vaikuttaa siihen, että nuori hakee omaa paikkaa uudessa ympäristössä. Yksilön mahdollisille elämänmuutoksille on annettava aikaa. Esimerkiksi uudessa ympäristössä jonkinlainen tarkkailu on tervettä, koska sen myötä oppii tutustumaan uuteen ympäristöön ja ihmisiin. Kaikkea ei pidä siis heti ajatella syrjäytymisenä, vaan myös luonnollisena elämänmuutoksena tietyssä elämänvaiheessa.

Arja Jokinen – Virta ja Satu Lehtinen ovat kirjassaan tehneet huoneentaulun vammaiselle nuorelle työnhakijalle. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 36). Kannustavassa

ja motivoivassa huoneentaulussa korostetaan myös oman osaamisen miettimistä ja sen esille tuomista työnantajalle. Jokinen – Virta ja Lehtinen painottavat sitä, että omaa osaamista on hyvä pohtia ennakkoon, koska ennakkointi on heidän mukaansa hyvää pohjatyötä työhakemuksen tekemiseen. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 36.)

Oman osaamisen ohella Jokisen – Virran ja Lehtisen mielestä aktiivisuudella on myös vaikutusta työnhaussa. Aktiivisuudella naiset tarkoittavat tässä sitä, että työtä työnhakua pitää tehdä monipuolisesti ja säännöllisesti. Jokinen – Virta ja Lehtinen muistuttavat, että työnhakija ei saa tyytyä vaan yhteen tai kahteen työnhakupaikkaan, vaan hakemuksia kannattaa lähettää useimpia, joista voi sitten karsia ylimääräiset pois. Jokinen – Virta & Lehtinen, 2000, 36.)

Huoneentaulussa käydään läpi myös vamman vaikutusta työntekoon. (mt., 36). Jokinen – Virta ja Lehtinen kehottavat nuoria työnhakijoita miettimään ennakkoon sellaisia töitä, joissa vammasta ei ole haittaa ja se ei rajoita vammaisen työntekoa. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 36). Kannustamisen näkökulmasta nuorten työnhakijoiden kannattaa miettiä sitä, ettei vammalla tehdä työtä, vaan osaamisella ja persoonalla. Jokinen – Virran ja Lehtisen ajatus asioiden ennakoimisesta on hyvä, koska se nopeuttaa asioiden etenemistä varsinaisessa työnhakutilanteessa. Töitä hakiessaan ei kannata käyttää kuitenkaan aikaansa vamman miettimiseen. Olennaista on miettiä, että työ olisi sellaista, jossa vammalla ei ole lainkaan merkitystä työn tekemiseen.

Kaikille oman osaamisen esille tuominen ei ole kuitenkaan yhtä helppoa. Työvalmentaja on hyvä vaihtoehto silloin, kun esimerkiksi erityistä tukea tarvitseva henkilö tarvitsee apua ja tukea työllistymiseen. Työvalmentaja on eräänlainen työnhakijan tukihenkilö, joka opastaa, neuvoa ja valmentaa työnhakijaa kohti työelämää. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 38). Työvalmentajia käytetään apuna esimerkiksi tuetussa työllistymisessä, jossa työvalmentaja miettii yhdessä tukea tarvitsevan henkilön kanssa sitä, että mikä olisi työnhakijalle sopivin työ. (mt., 38).

Työvalmentajalla pitää olla ajankohtainen ja laaja-alainen tietotaito erilaisista työllistymispalveluista ja tukimenetelmistä. Valmennettava on aina yksilö, jonka avun ja tuen tarve ovat yksilöllisiä. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 39.) Tämä tarkoittaa

sitä, että työvalmentajalla on oltava tarpeeksi erilaisia työvälineitä, jotka soveltuvat kaikille. (mt., 38 - 39).

Sosiaalinen vahvistaminen on uusi termi, jota on alettu käyttämään esimerkiksi oppilaitoksissa. Lundbomin ja Herrasen mukaan sosiaalisella vahvistamisella tarkoitetaan nuoren kokonaisvaltaista ja ennalta ehkäisevää elämänhallinnan tukemista, jossa keskeisin tavoite on yksilön hyvinvointi (Herranen, Lundbom 2011, 8).

Vammaisten työllistymisen kehittämisen näkökulmasta näiden kahden asian yhteensovittaminen olisi hyvä vaihtoehto. Työvalmentaja olisi työnhakijan sosiaalinen vahvistaja, joka yhdessä työnhakijan kanssa pohtii hänen yksilöllistä osaamista ja vahvuuksia ennen työnhakua. Työvalmentajan olisi hyvä olla työnhakijan käytettävissä koko työllistymisprosessin ajan, koska hän pystyisi alusta saakka olemaan työnhakijan tukena ja samalla näkemään hänen osaamisensa ja tutustumaan työnhakijaan ihmisenä ja persoonana. Työvalmentaja tuntisi työnhakijan kokonaisvaltaisemmin ja näin ollen hän pystyisi näkemään työnhakijan osaamisen, jota he voisivat yhdessä hyödyntää esimerkiksi työhakemusta tehtäessä ja työhaastattelussa.

Tuija Mehtonen käsittelee sosiaalisen vahvistamisen osaamista. (Mehtonen 2011, 13). Mehtonen pitää tärkeänä, että sosiaalisen vahvistaminen on ammatillista erityisosaamista ja tavoitteellista työtä erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten kanssa. (Mehtonen 2011, 13). Vammaisten työllistymisen näkökulmasta Mehtosen esille tuomat ammatillinen erityisosaaminen, tavoitteellisuus sekä työskentely erilaisten ihmisten kanssa toteutuvat hyvin. (mt., 13). Vammaisten kanssa työskentely vaatii erityistä osaamista ja työskentelyä erityisryhmien kanssa, koska heidän vammansa ja rajoitteensa ovat yksilöllisiä. Vastaavasti työnhaku on tavoitteellista, koska siinä on tavoite saada töitä.

Työvalmentajan merkitys ja rooli sosiaalisena vahvistajana olisi tärkeä. Hänellä olisi erityisosaamista työllistymiseen liittyvissä asioissa sekä taitoa työskennellä vammaisten kanssa. Työvalmentajan merkitys sosiaalisena vahvistajana korostuisi yksilön tukemisena ja kannustamisena työpaikan etsimisessä yhdessä vammaisen nuoren ja moniammatillisen työyhteisön kanssa.

Vammaisten nuorten työllistymistä tukeva opas on myös eräänlainen sosiaalinen vahvistaja. Sosiaalinen vahvistaminen toteutuu oppaassa yksilön tukemisena ja kannustamisena työnhaussa. (Liite 2) Lisäksi opas on rakennettu sillä tavalla, että se etenee vaiheittain. Vaiheittainen eteneminen on tärkeää ja hyödyllistä esimerkiksi silloin, jos vammaisella on hahmottamisvaikeuksia. Oppaassa on myös huomioitu värit, jotka helpottavat myös hahmottamaan asioita nopeammin.

2.2 Työolojen järjestelytuki ja palkkatuki vaativat tietoisuuden lisäämistä

Vammaisten työolosuhteita mietittäessä yksi keskeinen asia on työolosuhteiden järjestelytuki. Työolosuhteiden järjestelytuki tarkoittaa sitä, että työnantajalla on mahdollisuus hakea Työ- ja elinkeinotoimistosta taloudellista korvausta esimerkiksi silloin, jos vammaisen henkilö tarvitsee työn tekemiseen tarvittavia vammasta johtuvia apuvälineitä, jotka helpottavat hänen päivittäistä työskentelyä. Työolosuhteiden järjestelytuen keskeisimpänä tavoitteena on se, että työntekijä selviytyy työtehtävistä helpommin. (VATES – säätiö 2013)

Järjestelytukea on myös mahdollista hakea jos työpaikalla joudutaan tekemään esimerkiksi työn tekemistä helpottavia muutostöitä tai hankkimaan henkilön vamman takia erilaisia kalusteita jotka helpottavat vammaisen päivittäistä työskentelyä. (VATES-säätiö 2013) Työolosuhteiden järjestelytukea haetaan erillisellä lomakkeella työ- ja elinkeinotoimistosta ja sitä on mahdollista saada maksimissaan 4000 euroa yhtä vammaista kohti. (VATES-säätiö 2013) Summa kuitenkin vaatii, että työpaikalle tarvitaan hankkia uusia työvälineitä tai kalusteita ja kustannusten täytyy olla pienemmät, kuin muutuskustannuksista aiheutuneet kulut. (VATES-säätiö 2013)

Työolosuhteiden järjestelytukea on myös mahdollista hakea työ- ja elinkeinotoimistosta siinä tapauksessa, mikäli esimerkiksi työkaveri avustaa vammaista päivittäisissä työtehtävissä vähintään 20 tuntia kuukaudessa 18 kuukauden ajan. (VATES – säätiö 2013)

Vammaisten työllistämisen edistämissäätiön tutkija Harri Hietala arvioi, että peräti 90 prosenttia suomalaisista työnantajista ei tiedä tai ei ole kuullut työolosuhteiden järjestelytuesta. (Hietala 2013) Hietalan arviosta voi tulkita sen, että suomalaisille työnan-

tajille on lisättävä entistä enemmän tietoisuutta nuorten vammaisten erilaisista työllistymismahdollisuuksista sekä erilaisten tukien mahdollisuuksista, joita työnantajilla on mahdollisuus hakea. Hietalan mukaan työnantajien suuri tietämättömyys kertoo osittain myös työnantajien ennakkoasenteista vammaisia kohtaan. (Hietala 2013)

Työolosuhteiden järjestelytuen ohella työnantajat voivat saada myös palkkatukea. Työnantaja voi hakea palkkatukea vammaisen palkkaamiseen siinä tapauksessa, mikäli vammaisen henkilön ammattitaito vaatii kehittämistä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2007) Palkkatuen hakemisen edellytyksenä on se, että vammaisen työkyvyn tuottavuuden pitää olla jollain tavalla alentunut vamman takia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013) Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää palkkatukea esimerkiksi kunnille, yrityksille, järjestöille tai yhdistyksille. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013)

Palkkatuki koostuu perustuesta ja lisäosasta ja sen osuus voi olla 75 prosenttia kokonaispalkkakustannuksista. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013) Työ- ja elinkeinotoimistolla on mahdollisuus myöntää harkinnanvaraisesti korkeinta korotettua palkkatukea, joka on 90 prosenttia kokonaispalkkakustannuksista. Palkkatuen myöntämisperusteet ovat aina kuitenkin tapauskohtaisia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013)

Vammaisten nuorten työllistymistä tukevan oppaan merkitys on ajankohtainen ja suuri. Oppaan myötä tietoisuus myös työnantajille leviää. Tämä edellyttää sitä, että työnhakijan täytyy olla ensiksi tietoinen näistä tukimahdollisuuksista. Sitä kautta tietoisuus esimerkiksi työolosuhteiden järjestelytuesta ja palkkatuesta leviävät myös työnantajalle. Vammaisen nuoren palkkaaminen on työnantajalle ainoastaan etu, jota Marja Pihnalakin toi aikaisemmin esille. (Pihnalainen 2012)

Oppaita nuorten vammaisten työllistymisen tukemiseksi on tehty vähän. Vuonna 2012 Paula Kirjavainen ja Kirsi Jordan ovat tehneet oppilastyönä yhteistyössä Lihas-
tautiliiton urasuunnittelija Liisa-Maija Veraisén kanssa oppaan, joka käsittelee nuorten työelämää hakeutumista (Verainen 2013) Oppaassa neuvotaan ja annetaan tukea nuorten työllistymiseen erityisesti kuntoutuksen jälkeen. Lisäksi oppaassa on hyvää perustietoa esimerkiksi urasuunnittelusta, yhdenvertaisuudesta ja apuvälineistä työelämässä. (Verainen 2013) Liisa-Maija Veraisén mukaan Kirjavaisen ja Jorda-

nin tekemä opas on hyvä peruspaketti, josta saa hyviä neuvoja työllistymiseen liittyen erityisesti kuntoutuksellisesta näkökulmasta. (Verainen 2013)

Elinkeinoelämän keskusliitto on julkaissut vuonna 2007 (Elinkeinoelämän keskusliitto 2007) Opas on tarkoitettu työnantajille ja sen tavoitteena on antaa ja jakaa tietoa työnantajille vammaisten palkkaamiseen ja erilaisiin tukimuotoihin liittyen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2007)

Työnantajien ja yritysten näkökulmasta nuorten vammaisten työllistymiseen on alettu kiinnittämään entistä enemmän huomiota. Tästä hyvänä esimerkkinä on HOK-ELANNON saama palkinto vuoden 2012 esimerkillisenä työllistäjänä. (VATES- säätiö 2013) VATES-säätiön HOK-ELANNOLLE myöntämän palkinnon perusteluissa käy ilmi, että HOK-ELANTO on toiminut hyvänä, sitoutuvana ja esimerkillisenä työnantajana ja edesauttanut omalla panoksellaan kehittämään nuorten vammaisten työllistymistä. (VATES- säätiö 2013) VATES- säätiön toimitusjohtajan Marjatta Varankan mukaan tällaisen kehittämisyhteistyön on oltava jatkuvaa, sillä se ehkäisee nuorten syrjäytymistä ja mahdollistaa monipuolisen ja potentiaalisen työyhteisön. (Varanka 2013) VATES-säätiö on palkinnut vuodesta 1998 lähtien yrityksiä vuoden esimerkillinen työllistäjä – palkinnolla. Esimerkiksi pikaruokaketju McDonalds sai palkinnon vuonna 2001. (VATES – säätiö 2013)

Invalidiliitto on Suomessa merkittävä vammaisjärjestö. Invalidiliitolla on 32 000 henkilöjäsentä, 155 jäsenyhdistystä sekä 2400 työntekijää. (Invalidiliitto 2013) Invalidiliitto on aloittanut omalta osaltaan kehittämään nuorten vammaisten työllistymistä käynnistämällä palkkaa taitoa – kampanjan. Palkkaa taitoa – kampanjan keskeisimpänä tavoitteena on herättää työnantajia ja saada heidät ymmärtämään sen, että vammaisen nuori on aivan yhtä osaava ja pätevä työntekijä, kuin moni muukin. (Palkkaa taitoa 2013) Kampanjassa haetaan töitä viidelle liikuntavammaiselle nuorelle syksyn 2013 aikana. (Palkkaa taitoa 2013)

Kampanja on hyvä mahdollisuus nuorille vammaisille työnhakijoille mutta myös työnantajille. Kampanjan avulla nuorilla työnhakijoilla on mahdollisuus saada työpaikka ja vastaavasti, kun yritykset palkkaavat vammaisen nuoren, niin he saavat hyvää näkyvyyttä päästessään esimerkiksi palkkaa taitoa – kampanjan Internet – sivuille ja

muuhun kampanjaan liittyvään mainontaan. Lisäksi mukana olevat yritykset toimivat kampanjassa erityisesti positiivisena esimerkkinä palkatessaan vammaisia nuoria työelämäänsä ja samalla osoittavat sen, että heillä on positiivinen ja ennakkoluuloton asenne vammaisia kohtaan. (Palkkaa taitoa 2013)

Palkkaa taitoa – kampanjan yhdyshenkilönä toimii Invalidiliiton työllisyys- ja koulutuspoliittinen asiantuntija Sinikka Winqvist. (Palkkaa taitoa 2013) Sinikka Winqvistin mukaan palkkaa taitoa – kampanjassa keskeistä on se, että nuorilla on mahdollisuus saada työpaikka kampanjan avulla sekä myös kannustaa muita vammaisia nuoria työn hakemiseen ja työllistymiseen. Valtakunnallisen kampanjan avulla nuoret kannustavat ja rohkaisevat muita vammaisia nuoria hakemaan töitä. (Winqvist 2013) Työnantajien näkökulmasta kampanjan avulla Winqvistin mukaan halutaan vaikuttaa työnantajien ennakkoasenteiden muokkaamiseen nuorten vammaisten palkkaamista ja työllistymistä kohtaan. (Winqvist 2013)

Winqvistin mielestä vammaisjärjestöjen, yritysten ja kuntien välisellä tiiviillä yhteistyöllä on olennainen merkitys ajatellen nuorten vammaisten henkilöiden työllistymisen kehittämistä. Toimivalla ja avoimella yhteistyöllä ja vaikuttamisella saadaan myös kitkettyä pois niitä ennakkoasenteita, joita ihmisillä on ylipäättään vammaisuutta kohtaan. (Winqvist 2013)

Kasvatustieteiden tohtori Simo Vehmas käsittelee vammaisuutta ja asenteita (Vehmas 2005) Vehmaan mukaan vammaisuudesta on puhuttu ensimmäisen kerran raamatussa, joissa vammaisuus on nähty kielteisenä asiana. Erityisesti länsimaissa vammaisuus ja vammaiset ihmiset on koettu leimaaviksi, erilaisiksi ja marginalisoiviksi asioiksi (Vehmas 2005, 5.) Ihmisten marginalisoiminen ja leimaaminen kertoo Vehmaan mukaan siitä, että vammaiset joutuvat tahtomattaan väheksytyiksi mutta erityisesti se kertoo siitä, miten kapeasti toiset ihmiset suhtautuvat vammaisiin. (Vehmas 2005, 5.) Vehmaan mukaan vammaisuudesta oleva tutkimuskirjallisuus on hyvin hajanaista, koska niitä on poimittu sieltä täältä keskittyen johonkin vamman ominaisuuteen. (Vehmas 2005, 6). Tulkitsen Vehmasta niin, että vammaisuus ja vammaiset henkilöt ovat nähty pelkästään henkilöiden ominaisuutena ja erilaisuutena, jolloin sitä ei osata ajatella ja nähdä kokonaisuutena.

Vehmas keskittyy käsittelemään vammaisuutta erityisesti sosiaalisena ilmiönä, joka tarkoittaa sitä, että vammaisuutta ei nähdä ainoastaan yhtenä ominaisuutena, vaan enemmän henkilöiden sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen kautta. (Vehmas 2005, 5.) Vehmaan käsittelemää sosiaalista ilmiötä pitäisi myös hyödyntää enemmän ja voimakkaammin nuorten vammaisten työllistymisen kehittämisessä. Esimerkiksi työhaastattelussa jotkut työnantajat kiinnittävät huomiota työnhakijan vammaan, vaikka pitäisi nimenomaan keskittyä yksilön osaamiseen ja persoonaan.

Tämä on hyvä esimerkki Vehmaan kuvaamasta sosiaalisesta ilmiöstä, jossa keskitytään sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen kehittämiseen. Vammainen henkilö ja vammaisuus täytyvät nähdä kokonaisuuksina, jossa itse vamma on vain yksi henkilön ominaisuus muiden kokonaisuuksien rinnalla eikä sitä tarvitse erikseen korostaa. (Vehmas 2005. 5.) Vehmaan ajatukset sosiaalisesta ilmiöstä voi myös tulkita vinkiksi erityisesti työnantajille. Työnantajien pitäisi siis nähdä työnhakijan osaaminen, eikä hänen vammaansa. Vamma on kuitenkin vain yksi osa ihmistä, joka ei välttämättä vaikuta mitenkään itse työn tekemiseen. (Vehmas 2005.5). Pitää kuitenkin muistaa, että vammaisilla nuorilla on merkittävä rooli siinä, että heidän täytyy osata markkinoida omaa osaamistaan työnantajille.

2.3 Toimiiko nuorisotakuu käytännössä?

Nuorten vammaisten työllistymisen näkökulmasta yksi kehittämisvaihtoehto on nuorisotakuu. Nuorisotakuu tarkoittaa lyhyesti sitä, että kaikille alle 25-vuotiaalle ja vastaavalmistuneelle alle 30-vuotiaalle nuorille mahdollistetaan esimerkiksi työ-, työkokeilu-opiskelu, työpaja tai kuntoutuspaikka kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun nuori on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon. (Nuorisotakuu 2013) Nuorisotakuu tuli voimaan vuoden 2013 alusta. (Nuorisotakuu 2013)

Nuorisotakuu on ajatuksena todella hyvä. Ajatus, että nuorille tarjotaan töitä kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi jäämisestä tai valmistumisesta on toteutuessaan hieno asia. Nuorisotakuun toteutuminen käytännössä kolmessa kuukaudessa on melko haasteellista, koska kunnilla on erilaiset ja rajalliset taloudelliset resurssit toimia eri puolella suomea ja tarjota nuorille työllistymisvaihtoehtoja. Tässä vaiheessa

nuorisotakuun konkreettista toimivuutta on liian aikaista arvioida, koska kyseessä on tuore kokonaisuus.

Nuorten vammaisten näkökulmasta nuorisotakuun toteutuminen herättää ristiriitaisia tunteita. Helsingin Sanomien toimittaja Marjut Lindberg käsitteli 28.3.2012 pääkirjoituksessaan nuorisotakuuta vammaisten näkökulmasta. (Lindberg 2012) Lindberg pohtii nuorisotakuun toteutumista erityisesti kehitysvammaisten näkökulmasta. Hänen mukaansa työikäisiä kehitysvammaisia on Suomessa arviolta noin 23 000, joista noin 2300 on mukana avotyötoiminnassa, josta ei makseta ollenkaan palkkaa. 1400 kehitysvammaista on mukana päivätoiminnassa ja noin kolmella sadalla on työpaikka. (Lindberg 2012).

Lindbergin mielestä vammaiset jäävät nuorisotakuun ulkopuolelle erityisesti siksi, koska Suomen yhteiskunnassa on voimakas erityishuoltopiirijattelu. (Lindberg 2012) Lindberg tarkoittaa erityishuoltopiirijattelulla lyhyesti sitä, että mikäli ihmisellä on jonkinlainen vamma, joka rajoittaa hänen toimintaa, niin hänet suljetaan muiden ihmisten ulkopuolelle. (Lindberg 2012)

Nuorten vammaisten näkökulmasta nuorisotakuu on herättänyt ristiriitaisuutta. Usealla nuorella on sellainen virheellinen mielikuva, että kun vammaiset ovat eläkkeellä, niin he eivät hyödy nuorisotakuusta, koska he eivät ole silloin työttömiä työnhakijoita. 1.1.2013 tuli uusi laki voimaan koskien julkista työvoima- ja yrityspalvelua. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013) Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan uudessa julkisessa työvoima- ja yrityspalvelulaissa olennainen uudistus on siinä, että esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevat vammaiset voivat samalla olla myös työttömiä työnhakijoita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013)

Edellä mainittu lakimuutos on nuorten vammaisten kannalta hyvä asia. He voivat työkyvyttömyyseläkkeestä huolimatta olla työttömiä työnhakijoita ja samalla hyötyä nuorisotakuusta. Tässä kohtaa on myös olennaista tuoda esille se, että Kansaneläkelaitoksen mukaan työkyvyttömyyseläkkeellä oleva henkilö saa tienata bruttona 733,80 euroa kuukaudessa ilman, että se vaikuttaa eläkkeeseen. (Kansaneläkelaitos 2013) Kansaneläkelaitos neuvoa, että mikäli henkilö tienaa bruttopalkkana yli 733,80 euroa kuukaudessa, niin hän voi jättää eläkkeensä lepäämään vähintään kolmeksi

kuukaudeksi tai pisimmillään kahdeksi vuodeksi. (Kansaneläkelaitos 2013) Työnteko on siis turvallista, koska ei tarvitse pelätä sitä, että menettää eläkkeensä.

Arja Jokisen – Virran ja Satu Lehtisen mielestä työnteon mahdollisuutta eläkkeellä täytyy tuoda enemmän esille. Heidän mukaansa harvat vammaiset nuoret tietävät esimerkiksi siitä, että työstä saavan palkan lisäksi vammaisilla on mahdollisuus hakea ja saada vammaistukea. (Jokinen – Virta & Lehtinen 2000, 47.)

Nuorisotakuun puolesta on käynnistetty 23.9.2013 viestintäkampanja, jossa kohdeyryhmänä ovat nuoret, työnantajat sekä nuorten parissa toimivat henkilöt. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013) Kampanjan keskeisinä teemoina ovat onnistuminen ja onnistumisen tunne. Viestintäkampanjan keulakuvina on julkisuudenhenkilöitä, kuten esimerkiksi muusikot Timo Rautiainen ja Jannika B sekä hampurilaisketju Hesburgerin toimitusjohtaja Heikki Salmela. (Nuorisotakuu 2013) Julkisuudenhenkilöiden mukana olo nuorisotakuussa on hyvä asia, koska he ovat vetonauloja, jotka kiinnostavat muita ihmisiä. Julkisuudenhenkilöiden aktiivinen vaikuttaminen hyvän asian puolesta saa myös muut ihmiset kiinnostumaan enemmän nuorisotakuusta. Tämä luo myös enemmän aktiivista julkista keskustelua yhteiskunnassamme. Vuoden 2013 lakimuu- toksesta tiedetään vielä varsin vähän, joten se tarkoittaa sitä, että kuntien, työ- ja elinkeinotoimistojen ja vammaisjärjestöjen on nuorisotakuunkin kohdalla lisättävä tietoisuutta ja informaatiota, jotta vammaiset nuoret saisivat enemmän tietoa ja hyö- tyisivät nuorisotakuusta.

Aktiivinen tiedonlevityskanava voi esimerkiksi olla puskaradio, jolla tieto leviää ihmis- ten välillä nopeasti. Nuorisotakuulle ja sen toimivuuden arvioinnille on annettava riit- tävästi aikaa, jotta tuloksia voidaan arvioida monipuolisemmin.

3 REILU REKRYTOINTI

Reilu Rekrytointi -hanke on Lihastautiliiton hallinnoima ja Raha- automaattiyhdistyksen rahoittama vuonna 2012 aloitettu asennetiedotusprojekti vammaisten työllistymisen tukemiseksi. Hankkeen tavoitteena on tukea ja edistää

vammaisten työllistymistä yhteiskunnassa. Päämääränä on muuttaa yhteiskunnan asenteita niin, että vammaiset nähdään yksilöllisinä työnhakijoina Suomessa. (Reilu Rekrytointi 2013)

Projekti on mm. kokeillut työnhakuvideoita oman osaamisen esille tuomiseksi (Reilu Rekrytointi 2013) Työnantajat voivat nähdä työnhakijoiden tekemät esittelyvideot ja pyytää esimerkiksi niiden perusteella työnhakijat työhaastatteluun. Esittelyvideoiden avulla työnantajat näkevät työnhakijoiden osaamisen, jolloin heidän ei tarvitse kiinnittää huomiota työnhakijan vammaan. (Reilu Rekrytointi 2013) Hankkeen Internet – sivujen kautta kuka tahansa pystyy halutessaan haastamaan työnantajia ja muita tahoja katsomaan kampanjavideo, joka herättää työnantajan ajatuksia rekrytoinnin yhdenvertaisuudesta ja henkilön osaamisesta vamman sijaan. (Reilu Rekrytointi 2013) Työnantajat pystyvät verkkosivujen kautta tutustumaan myös vammaisjärjestöjen omiin Internet-sivuihin. (Reilu Rekrytointi 2013)

Reilu Rekrytointi kouluttaa työnhakijoita ja järjestöjen työllisyys suunnittelijoita käyttämään videoesittelyitä. on myös aktiivisesti esillä yhteiskunnallisissa asioissa Internet-sivujensa blogimaailmassa sekä sosiaalisessa mediassa, kuten esimerkiksi Bloggerissa, Facebookissa ja Twitterissä. (Reilu Rekrytointi 2013) Hanke myös kannustaa työnhakijoita käyttämään sosiaalista mediaa työnhakukanavana työhaussa. (Reilu Rekrytointi 2013)

Reilu Rekrytointi -hankkeen yhteistyökumppaneina ovat yhdeksän vammaisjärjestöä, jotka ovat hanketta hallinnoivan Lihastautiliito ry:n lisäksi Invalidiliitto, Kehitysvammaisten Tukiliitto ry, Kuuloliitto, Näkövammaisten keskusliitto ry, Suomen CP-liitto ry, Suomen Kuurosokeat ry, Suomen MS-liitto ry, ja Suomen Reumaliitto ry. Lisäksi säätiöistä hankkeessa ovat mukana Asumispalvelusäätiö Aspa sekä VATES – säätiö. (Reilu Rekrytointi 2013)

4 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KUVAUS

Opinnäytetyöni hahmottui silloin, kun pohdin työllistymiseni mahdollisuuksia valmistumisen jälkeen. Vammaisten työllistyminen on noussut keskusteluun entistä enem-

män vammaisjärjestöjen keskuudessa. Esimerkiksi Invalidiliiton toimitusjohtaja Marja Pihkala nostaa esiin blogissaan huolensa vammaisten työllistymisestä. (Pihkala 2012)

Aloin etsiä tilaajaa opinnäytetyölleni. Invalidiliiton verkostojen kautta löysin Reilu Rekrytointi hankkeen, jonka kanssa aloitin yhteistyön. Alusta alkaen oli selvää, että työ olisi vammaisten työllistymistä kannustava opas. Pohdimme sitä, että kummalle kohderyhmälle se olisi hyödyllisempi, työnantajille vai vammaisille työnhakijoille? Loppuun lopuksi päätimme yhdessä, että teen oppaan työnhakijoille. Perustelen valintaani sillä, että vammaisen nuoren yksilöllinen tukeminen työllistymisprosessissa pääsee oikeuksiinsa oppaassa ja hyödynnän sitä kautta myös suuntautumistani sosiaaliseen vahvistamiseen ja osallisuuteen. Halusin tehdä sellaisen työn ja kokonaisuuden, joka konkreettisesti kehittää käytännön työelämää.

4.1 Menetelmänä Webropol – kyselytutkimus

Ennen kyselyn laatimista, minun piti ratkaista opinnäytetyöni tutkimuskysymys. Koska aihe kokonaisuudessaan on laaja, niin tutkimuskysymys oli rajattava tarkasti, jotta se palvelisi kyselyn kohderyhmää parhaiten. Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksenä halusin selvittää, että mitä haasteita vammaisten nuorten työllistymisessä on? Tutkimuskysymyksen ohjasi webropol – kyselytutkimusta. Sen pohjalta aloin selvittää, mitä asioita oppaassa tulisi huomioida. Webropol – kyselyni on laadullinen tutkimus. Valitsin laadullisen tutkimuksen, koska kyselyni sisälsi myös avoimia kysymyksiä vammaisilta nuorilta koskien heidän työllistymisensä haasteita. Vammaisten nuorten työllistymisen haasteiden selvittäminen edellyttää työllistymiskyselyn kohderyhmältä konkreettisia yksilöllisiä vastauksia.

Seuraavaksi valitsin kohderyhmäksi 15–29-vuotiaat vammaiset nuoret. Kohderyhmäni valintaan vaikutti olennaisesti se, että 15-vuotiaana nuoret ovat usein hakeneet kesätöitä ja saaneet sitä kautta kokemusta työhausta ja mahdollisesti myös työn tekemisestä. Vastaavasti 29 vuotiaana ihminen on vielä nuori ja hänellä voi olla jo useamman vuoden työkokemus. Kyselytutkimukseni sisältöä ja rakennetta miettiesäni pohdin, että miten saisin mahdollisemman laajan näkökulman vammaisten nuor-

ten työllistymiselle. Päätin jakaa kyselyn kahteen osioon työtä hakeviin- ja työelämässä jo oleviin nuoriin.

Lähetin kyselytutkimukseni kesäkuun lopussa sosiaalisen median kautta hyödyntäen kolmea eri vammaisjärjestöä. Nämä olivat Invalidiliitto, Nuorisoyhteistyö Seitti ja Suomen CP-Liitto. Lisäksi mukana olivat kaksi vammaisten työllistymistä tukevaa hanketta, Reilu Rekrytointi sekä Asumispalvelusäätiö Aspan Työ – tie osallisuuteen – hanke. Näin ollen en kohdistanut työllistymiskyselyni yhdelle tietylle kohderyhmälle, vaan halusin hyödyntää valtakunnallisten järjestöjen ja työllistymistä tukevien hankkeiden olemassa olevia kontakteja ja nuorisoverkostoihin saadakseni mahdollisimman laajaa näkökulmaa vammaisten nuorten työllistymiselle. Vastausaikaa kyselyyn oli kuukausi, heinäkuun loppuun asti.

Kyselyn ensimmäinen osio oli kohdistettu työtä hakeviin nuoriin. Tarkoitukseni oli saada selville se, että hakevatko vammaiset nuoret töitä ja kuinka paljon he käyttävät aikaansa työnhakuun? Näiden peruskysymysten jälkeen lähdin yksityiskohtaisemmin pureutumaan hakijoiden elämäntilanteeseen, kysymällä heiltä ovatko he työkyvyttömyyseläkkeellä, onko heillä henkilökohtainen avustaja ja tarvitsevatko he avustajan tukea työnhakuprosessissa? Seuraavaksi tutkimuskysymyksen kannalta keskeisintä oli tarttua siihen, mitkä ovat vastaajien mielestä työllistymisen keskeisimmät haasteet? Lopuksi halusin haastaa työnhakijoita pohtimaan sitä, millaisina he näkevät omat työllistymismahdollisuudet tällä hetkellä ja tulevaisuudessa, sekä miten nuorisotakuu toteutuu omalla paikkakunnalla?

Kyselyn toinen osio keskittyi jo työelämässä oleviin nuoriin. Tämän osion kysymykset painottuivat ammatinvalintaan ja siihen, mistä syystä he ovat valinneet alansa. Lisäksi halusin saada kyselyyn psykologista näkökulmaa kysymällä jo töissä olevilta, että mitä työ heille merkitsee? Sen lisäksi halusin saada sen, että kohdellaanko heitä tasa-arvoisesti työpaikalla?

4.2 Kyselyn vastaukset

Kyselyyn vastasi anonyymisti yhteensä 26 henkilöä, joista 23 oli naisia ja kolme miehiä. Sukupuoliero näkyi selvästi jo kyselyn alussa. Kyselyyn vastanneista nuorista 21 oli hakenut töitä, kun taas viisi vastaajaa ei ollut hakenut koskaan töitä elämänsä aikana. Syitä siihen, miksi he eivät olleet koskaan hakeneet töitä elämänsä aikana nousi monia. Tällaisia olivat esimerkiksi

”En tiedä mihin hakisin, olen opiskellut koko ajan ja saanut tukia kelalta, se etten ole hakenut töitä, on omaa tyhmyyttäni, olen eläkkeellä” (Liite 1)

Kokonaisvastaajamäärästä erottui kymmenen nuorta, jotka eivät olleet hakeneet töitä viimeisen vuoden aikana. Syitä tähän oli mm.

”Olen ollut opiskelija, teen vapaaehtoistyötä ja saan eläkkeen, olen ollut yrittäjänä kuusi vuotta” (Liite 1)

Nuorille usein ensimmäinen kosketus työelämään on kesätyöt tai opiskelun kautta hankittu työharjoittelu. Halusin selvittää, kuinka moni kyselyyn osallistuneista nuorista oli saanut mahdollisuuden hankkia itselleen kokemusta kesätöiden kautta. Positiivista oli huomata, että valtaosa eli peräti 20 nuorta vastaajaa oli hakenut ja päässyt kesätöihin. Kuuden vastaajan kohdalla asiat ei kesätyönhaku ollut kuitenkaan tuottanut tulosta yrittämisestä huolimatta, koska vastauksista nousi esiin seuraavia syitä

”En tiedä mistä hakisin, koin jo työhaastettutilanteessa, että vamma-/apuvälineeni oli työnantajalle ongelma”, olen halunnut lomailla – kyllä töitä ehtii tehdä myöhemminkin, toimeentulossa ei ongelmaa” (Liite 1)

26 vastaajasta 73 prosenttia sai työkyvyttömyyseläkettä. Vastaajien mukaan merkittävimpiä haasteita nuorten työllistymisessä oli työnantajan ennakkoasenne, työpaikkojen vähäisyys, työpaikka ei ole esteetön. Avoimeen kysymysvaihtoehtoon vastattiin mm.

”En tiedä mihin koulutukseni riittää, tutkinto on kesken, ei ole omaa autoa”
(Liite 1)

Halusin vielä tarkennuksena selvittää sen, pääsevätkö työnhakijat työtä hakiessaan helposti työhaastatteluun? Kaikista vastaajista peräti 15 vastaajaa sanoi, ettei pääse helposti työhaastatteluun. Syitä siihen ettei he pääse työhaastatteluun oli esimerkiksi

”Esteellisyys, en ole päässyt kertaakaan työhaastatteluun, en kovin helposti. Luulen, että suurimmat syyt ovat työkokemuksen sekä muiden valttikorttien puuttuminen, joskus tuntuu etten saa kiinnitettyä työnantajan huomiota tarpeeksi työhaastattelussa. En siis koskaan mainitse vammastani työhakemuksessa, jotta haastatteluun pääseminen/työn saanti olisi helpompaa, jos mainitsee pyörätuolin” (Liite 1)

Positiivista oli kuitenkin se, että 26 vastaajasta yli puolet eli 65,3 prosenttia kokivat omat työllistymismahdollisuudet melko hyviksi. (Liite 1) Vastaajista seitsemän koki työllistymismahdollisuutensa hyviksi. Ainostaan kaksi koki työllistymismahdollisuutensa huonoiksi. (Liite 1) Syinä tähän oli mm.

”Vammani ja eläkkeen sekä alalla, jolla opiskelen, niin työllisyystilanne on huono, olen kuitenkin luottavainen etten jää työttömäksi, ainakaan pitkäksi aikaa”

Nuorisotakuu ja sen toimivuus jakoivat mielipiteitä. Monelle se oli uusi ja melko tuntematon asia, kun vastaavasti osa vastaajista oli selvästi sitä mieltä, ettei se toimi ollenkaan. Vastauksissa nousi esille mm. seuraavia asioita.

”Minusta on hyvä, että nuoriin kohdistetaan niin paljon huomiota ja otetaan kiinni heistä, vaikuttaa siltä, että valtio työllistää nuoria tällä hetkellä pääasiassa työkokeiluihin ja muihin vastaaviin työpaikkoihin, joilla pyritään kaunistelemaan jo muutoinkin huonoja tilastoja. Vammaisten kohdalla nuorisotakuun toteutuminen on entistä hankalampaa, koska ns. Oikeisiin töihin työllistyminen voi kariutua mm. Esteettömyyskysymyksiin” (Liite 1)

26 vastaajasta 11 henkilöä eli 42 prosenttia oli tällä hetkellä työelämässä. Heiltä minua kiinnosti saada selville, millaisilla eri aloilla he työskentelevät? Vastauksista ilmeni, että kyselyyn vastanneista nuoret työskentelevät esimerkiksi opettajana, freelancer – tulkkina, IT-alalla, järjestötoissa, elintarviketeollisuudessa ja päivätoiminnan

ohjaajana. (Liite 1) Syitä siihen, että miksi nämä vastaajat olivat valinneet alansa, oli mm.

”Opetusala tuntui omalta, vaihteleva työ, eri asiakkaat – eri tilanteet, haluan työskennellä ihmisten kanssa, edistää heidän hyvinvointiaan ja omalla toiminnalla ehkäistä syrjäytymistä, pystyn mielestäni toimimaan alalla vammastani huolimatta ja tuomaan eri näkökulmaa juuri vammaisista” (Liite 1)

Kysyttäessä sitä, mitä työn tekeminen heille merkitsee, nuoret nostivat esille seuraavia asioita:

”Toimeentulon ja hyvän elintason lähde. Jos työyhteisö on toimiva, työ merkitsee myös laajempaa sosiaalista verkostoa, työ merkitsee mahdollisuutta vaikuttaa itse omaan toimeentuloon, minulle on erittäin tärkeää, että on töitä. Mieli pysyy virkeänä” (Liite1)

Tasa-arvo kysymykseen 11 vastaajasta kymmenen koki, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti työpaikalla. Yksi vastaajista ei ollut kokenut tasa-arvoista suhtautumista työpaikallaan koska hänelle ei ollut järjestetty omaa luokkatilaa ja hän tunsikin itsensä kiertolaiseksi. (Liite 1)

4.3 Kyselyn vastausten analysointi

Kyselyyn vastasi yhteensä 26 henkilöä, joista 23 oli naisia ja kolme miestä. (Liite 1) Miehet olivat selvästi naisia passiivisempia vastaamaan kyselyyn.

Itseäni hämmensi, että 26 vastaajasta peräti viisi nuorta eivät olleet koskaan elämänsä aikana hakeneet töitä. (Liite 1) Kysymyksissä, joissa käsiteltiin nuorten omaa aktiivisuutta työnhaussa, nousi hyvin voimakkaasti esille työkyvyttömyyseläkkeeseen turvautuminen. Kyselyn mukaan nuoret kokivat sen riittäväksi toimeentuloksi. (Liite1)

Mikä surullisinta, että nuoret oppivat näkemään vammaisuutensa ainoastaan negatiivisena asiana ja liittämään sen itseensä. Avoimista vastauksista oli nähtävissä, että vammaisten keskuuteen on muodostunut ajatusmalli tyhmästä ja laiskasta vammaisesta. Tästä voinkin nostaa kysymyksen nuorten, että ruokkivatko vammaiset nuoret itseomaa syrjäytymistään? Lähtökohta on mielestäni se, että yhteiskunnan on tarjot-

tava vammaisille muitakin vaihtoehtoja, kuin työkyvyttömyyseläke automaattisesti koulutuksen jälkeen. Tällä hetkellä se on ainoa tapa turvata säännöllinen toimeentulo.

Vammaisten nuorten turvautuminen työkyvyttömyyseläkkeeseen ja laiskuuteen työhaussa antoivat perusteita työllistymistä tukevan oppaan sisällön rakentamiseen. (Liite 2) Työllistymiskyselyn tulokset osoittavat sen, että vammaiset nuoret tarvitsevat tietoa työnhakuun. (Liite 1) opas on käytännönläheinen ja nuorten arjessa työllistymisen työkalu, jonka avulla työnhakija oppii tunnistamaan ja käyttämään edukseen omia vahvuuksia. (Liite 2) Nyt on meidän ammattilaisten aika panostaa ja keskittyä tukemaan ja kannustamaan nuoria työhaussa kokonaisvaltaisemmin. Tämä tarkoittaa nopeaa reagointia nuorten passiivisuuteen, joka johtaa vähitellen nuoren syrjäytymiseen. Tekemäni oppaan avulla madallan nuorten kynnystä aloittaa työllistymisprosessi. Oppaassa annetaan kannustavia eväitä työhaun eri vaiheisiin ja tehdään siitä mielekästä ja motivoivaa. (Liite 2) Positiivista kuitenkin oli huomata, että enemmistö 65,3 prosenttia kyselyyn vastanneista pitää työllistymismahdollisuuksiaan melko hyvinä. (Liite 1)

Työhaastattelun pääseminen oli kyselyn mukaan yksi työhaun haasteista (Liite 1) Vastaajista 15 oli sitä mieltä, etteivät he pääse helposti työhaastatteluun. (Liite 1) Esteettömyydellä tarkoitetaan sitä, että ympäristö tai rakennus on suunniteltu ja rakennettu niin, että kaikki pääsevät liikkumaan ja toimimaan yhdessä rajoitteistaan huolimatta (Esteettömyys 2013) Esteettömässä ympäristössä on huomioitu esimerkiksi pyörätuolin käyttäjät sekä näkö- ja kuulovammaiset henkilöt. (Esteettömyys 2013) Kun esteettömyyttä ajatellaan työnhakijan näkökulmasta, se tulee olla mielestäni rakenteellisen esteettömyyden lisäksi myös asenteellista esteettömyyttä. Asenteellisella esteettömyydellä tarkoitan sitä, että työyhteisön tulisi olla ennakkoluuloton ja tasa-arvoinen. Silloin työnhakijan on helpompi saavuttaa henkilökohtaiset tavoitteensa työllistymisensä suhteen. Mielestäni positiivisella asenteella murretaan fyysisiä esteitä. Se edellyttää sitä, että työyhteisö puhalttaa yhteen hiileen ja on valmis yhdessä kehittämään ratkaisuja sille, että vammaisen henkilön on mahdollista työskennellä työpaikalla.

Oppaassa haastan työnhakijaa pohtimaan omaa suhtautumistaan esteettömyyteen ja sitä mitä hän henkilökohtaisesti esteettömyydeltä vaatii. Oppaassa ei unohdeta rakenteellisen esteettömyyden merkitystä työnhakijalle, mutta siinä kannustetaan myös työnhakijaa hyödyntämään asenteellista esteettömyyttä. (Liite 2)

Esteettömyyden ohella tasoihin työnhaun haasteissa pääsi työnantajan ennakkosasenne työhaastattelussa. (Liite 1) Yksi vastaajista kiteytti kokemansa seuraavasti:

”Pakko tuokin on haastatella, vaikkei me häntä oteta” (Liite 1)

Purkaessani vastauksia havaitsin, että työnhakijat havannoivat työllistymiseen liittyviä asioita omien kokemuksien ja niistä syntyneiden tunteiden pohjalta. Totuus on se, että ennakkoluuloja on olemassa kaikilla aina ja kaikilta, olit vammainen tai et vaadi taistelutahtoa, luonnetta ja rohkeutta puskea itsensä läpi siitä huolimatta. Työnhakijan pitää olla valmis vakuuttamaan työnantaja häneen kohdistuneesta kyseenalaistuksesta huolimatta. Työnhakijan on onnistuttava vakuuttamaan työnantaja konkreettisella tekemisellä niin, että se pysäyttää työnantajan pohtimaan hänen omaa asennettaan työnhakijaa kohtaan.

Oppaassa työnantajan ennakkosasennetta lähestytään työnhakijan oman osaamisen ja vahvuuksien esille tuomisen kautta sen sijaan, että työnhakija keskittyisi mainostamaan vammaansa. (Liite 2) Opas keskittyy ohjeistamaan siitä, miten yksilö markkinoi osaamistaan vammansa sijaan. Olen sitä mieltä, että vammasta ei tarvitse mainita työhakemuksessa ellei se olennaisesti vaikuta haettavaan työtehtävään. Työnhakijan on kuitenkin oltava valmis kertomaan vammastaan siitä kysyttäessä. (Liite 1)

Työelämässä jo olevien osalta oli ilahduttavaa huomata se, miten monilla eri aloilla he työskentelevät. (Liite 1) Se kertoo siitä, että nuoret tietävät itse mitä haluavat ja sen myötä ovat valmiita kouluttamaan itseään omaa osaamistaan. Lisäksi he, jotka suorittivat työharjoittelua- tai työkokeilua uskoivat työllistyvänsä tulevaisuudessa.

Työn merkityksestä vammaisille nuorille on huomioitavissa, että kaikki eivät ajattele pelkkää toimeentuloa, vaan sosiaalisten verkostojen luominen on myös tärkeää. (Liite 1) Lisäksi heille oli kyselyn mukaan tärkeää, että he pystyvät itse arvioimaan oman

työnsä jaksamisen, joten päivittäiset työtehtävät eivät ole heille liian raskaita. (Liite 1)
Kyselyyn osallistuneista melkein kaikki yhtä lukuunottamatta kokivat, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti työpaikalla. (Liite 1)

Tämä kertoo, että asenteet vammaisia kohtaan ovat vähitellen muuttumassa positiivisemmaksi. Tämä kertoo siitä, että työyhteisö näkee osaajan ja persoonan ja sitä kautta vammaisenkaan ei ruoki omaa vammaansa työpaikalla. Mielestäni Oman asenteen merkityksestä riippuu paljon se, miten sinua kohdellaan työpaikalla. Silloin kun itse ei tee vammastaan ongelmaa, niin ei siitä tee kukaan muukaan. Tasa-arvoista työyhteisöä rakentaessa vastuu on molemmilla, työnantajalla ja työntekijällä. Molemmat voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa tasa-arvon toteutumiseen ja säilymiseen työpaikalla.

5 TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVA OPAS VAMMAISILLE NUORILLE

Tämä opas on rakennettu työllistymiskyselyssä esiin nousseisiin haasteiden ratkaisemiseksi. Lisäksi annan työnhakijoille välineitä työnhakuun. Oppaan tilaajana toimii vammaisten työllistymistä tukeva Reilu Rekrytointi – hanke. Valitsin hankkeen siksi, koska uskon, että hankkeen kautta opas tavoittaa asiakaskunnan ja sitä kautta se päätyisi päivittäiseksi työllistymisen työkaluksi. Oppaassa käsitellään työnhakua ja sen eri kanavia sekä annetaan kannustavia neuvoja työhakemuksen tekoon ja työhaastatteluun valmistautumiseen sosiaalisesti vahvistavalla tavalla. Sosiaalisesti vahvistava menetelmä näkyy oppaassa yksilön tukemisen näkökulmana työnhaussa. (Liite2) Oppaan lopussa muistutetaan työnhakijaa siitä, että hänen on oltava itse tietoinen työllistymisen tukivaihtoehtoista sekä siitä, että vammaisen voi olla työtön työnhakija vaikka olisikin työkyvyttömyyseläkkeellä. (Liite 2)

5.1 Työnhaku ja sen eri kanavat

Aluksi muistutan työnhakijoita siitä, mitä toimenpiteitä tulee tehdä työnhaun alkuvaiheessa. Tällaisia ovat esimerkiksi ilmoittautuminen työttömäksi työnhakijaksi työ- ja

elinkeinotoimiston Internet – sivuilla tai käymällä työ- ja elinkeinotoimistossa. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2013) Tässä osiossa vinkkaan myös siitä, että 1.1.2013 uudistetun julkisen työ- ja yrityspalvelulain mukaan työkyvyttömyyseläkkeellä oleva nuori voi olla samaan aikaan myös työtön työnhakija. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013) Työhaussa on myös hyvä muistaa, että työnhakija tutustuu ennakkoon haettavaan työpaikkaan sekä muistaa päivittää ansioluettelonsa ajantasaiseksi. (Kankaantähti 2013)

On hyvä tietää, että perinteisimmän työ- ja elinkeinotoimiston rinnalle on noussut uusia työnhakukanavia. (Karvonen 2013) Suurimpina näistä ovat sosiaalisen median erilaiset yhteisöpalvelut, kuten Facebook, Twitter ja LinkedIn. (Karvonen 2013) LinkedIn ja Twitterin yhteisöpalvelut ovat potentiaalisempia työnhakukanavia, kuin Facebook, koska Facebook edelleen mielletään enemmän vapaa-ajan viettopaikaksi. (Karvonen 2013)

Videoesittely on myös yksi hyvä tapa tuoda omaa osaamistaan esille työnantajalle. Reilu Rekrytointi – hanke on yksi videoesittelymenetelmän puolesta puhujista. (Reilu Rekrytointi 2013) Videoesittelyn avulla työnhakija voi tuoda omia vahvuuksiaan ja persoonaansa esille rennolla ja persoonallisella tavalla niin, että työnantaja ei kiinnitä huomiota työnhakijan vammaan. (Reilu Rekrytointi 2013) Hankkeen sivuilla voi käydä tutustumassa rekrytointivideoon, jonka tavoitteena on herättää työnantaja ajattelemaan yhdenvertaista ja tasa-arvoista rekrytointia. (Reilu Rekrytointi 2013) Oppaassa myös kannustetaan työnhakijoita kokeilemaan videoesittelyn mahdollisuutta. (Liite 2) Kannattaa muistaa, että videoesittely on hyvä vaihtoehto esimerkiksi silloin, jos sosiaaliset tilanteet tuottavat työnhakijalle hankaluuksia. (Liite 2)

Sosiaalisten verkostojen ja puskaradion käyttö ovat hyvä työnhakukanavia. Vesa Pyykön mukaan Suomessa melkein puolet kaikista työsuhteista solmitaan erilaisten sosiaalisten verkostojen, kuten kavereiden, ja sukulaisten kautta. (Pyykkö 2001, 27). Vesa Pyykkö korostaa, että ennen työnhakua työnhakijan on tärkeää pohtia, että minkälainen työ, häntä kiinnostaa ja motivoi sekä millaisessa työssä yksilön omat vahvuudet tulevat parhaiten hyödyksi. (Pyykkö 2001, 18).

5.2 Työhakemus

Aloittaessa tekemään työhakemusta kannattaa kiinnittää huomiota, että hakemus on selkeä ja että se vastaa työpaikkailmoituksessa oleviin kaikkiin kysymyksiin. (Kankaantähti 2013) Työhakemuksessa tulee olla selvästi omat henkilö- ja yhteystiedot ja se, että mihin työtehtävään on hakemassa. Perussääntönä Vesa Pyykön mukaan on hyvä tietää, että työnhakijan koulutustiedot ovat ennen työkokemusta. (Pyykkö 2001, 21). Piia Kankaantähti taas korostaa selkeyden lisäksi oman osaamisen ja vahvuuksien esille tuomista. (Kankaantähti 2013) Kankaantähti korostaa sitä, että omaa osaamista ei pidä väheksyä, mutta ei myöskään liioitella (Kankaantähti 2013)

Oppaassa korostetaan omien vahvuuksien ja persoonan esille tuomista. Usein käydään keskustelua siitä, että pitääkö vammasta mainita työhakemuksessa. Olen sitä mieltä, että mikäli vamma ei olennaisesti vaikuta työtehtävään, ei siitä tarvitse mainita. Kuitenkin on hyvä varautua siihen, mikäli työnantaja kysyy vammasta työhaastattelussa. (Liite 2) Kankaantähden mukaan vammasta kertominen jakaa mielipiteitä ja on työnhakijan oma valinta, että kertooko vammasta työhakemuksessa. (Kankaantähti 2013) Piia Kankaantähti kuitenkin korostaa sitä, että mikäli vammasta mainitsee, niin se kannattaa mainita hakemuksen lopussa, koska vamma ei ole keskeisin asia työhakemuksessa. (Kankaantähti 2013) Vesa Pyykön mielestä työnhakijan erityisosaaminen on hyvä tuoda esille samalla, kun mainitsee omista vahvuuksistaan. (Pyykkö 2001, 21).

On hyvä muistaa, että työnhakijat ovat yksilöitä ja persoonia, niin työhakemuskin saa olla persoonallinen, kunhan se on selkeä. Olen sitä mieltä, että työhakemuksen alku- ja loppuosaan kannattaa panostaa, koska positiivisella alulla kiinnittää työnantajan huomion, joka vaikuttaa hänen kiinnostukseensa. Vastaavasti kohtelias ja fiksu lopetus jättää työnhakijasta hyvän kuvan. Tätä korostetaan myös oppaassa. (Liite 2)

5.3 Työhaastattelu

Työhaastatteluun valmistautuessa keskeisintä on muistaa, että on ajoissa paikalla ja on ottanut mukaansa kaikki tarvittavat asiakirjat, kuten opiskelu- ja työtodistukset. (Pyykkö 2001, 24). Työhaastattelun alkuvaiheessa on Vesa Pyykön mukaan tärkeää, että työnhakija luo positiivisen ensivaikutelman työnantajaan ja pitää yllä hyvää ja rentoa tunnelmaa koko työhaastattelun ajan (Pyykkö 2001, 24). Hyvään ensivaikutelmaan vaikuttaa myös siisti ja asiallinen pukeutuminen. (Pyykkö 2001, 24). Piia Kankaantähti vastaavasti korostaa ensivaikutelman ohella sitä, että työnhakija on valmis perustelemaan sen, miksi hän soveltuu haettuun työtehtävään. (Kankaantähti 2013) Vesa Pyykön mukaan olennaista on myös se, että työnhakija valmistautuu ennakoon työnantajan kysymyksiin esimerkiksi omasta luonteesta, vahvuuksista ja heikkouksista sekä työtehtäviin sitoutumisesta. (Pyykkö 2011, 25).

Kyselyn vastauksista yksi keskeinen vammaisten nuorten työllistymisen haaste oli työnantajan ennakkoasenne vammaista työnhakijaa kohtaan. (Liite 1) Työpaikkakouluttaja Piia Kankaantähden mukaan työnantajien ennakkoasenteissa on menty positiivisempaan suuntaan, mutta edelleen ennakkoasenteita vammaisia työnhakijoita kohtaan on. (Kankaantähti 2013) Kankaantähti korostaa, että ennakkoasenteisiin kannattaa suhtautua luontevasti ja kääntää ne positiiviseksi perustelemalla omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan esimerkein työhaastattelussa. (Kankaantähti 2013)

Ennakkoasenteiden ohella vastaajat kokivat työpaikan esteellisyys olevan yksi syy, joka vaikuttaa työnantajien ennakkoasenteisiin, joka vaikuttaa siihen, että työnhakijat eivät kerro vammastaan työhakemuksessa. (Liite 2) Harri Hietalan mukaan esteettömyyden kehittämiseksi tarvitaan jokaisen vammaisen aktiivista esillä oloa asian suhteen.

Oppaassa esteettömyyden merkitystä ei vähätellä. (Liite 2) Esteettömyys halutaan kääntää positiiviseksi niin, että esteettömyydessä on tärkeää oman asenteiden merkitys esteettömyyteen suhtautumisessa (Liite 2) Työnhakijaa kehoitetaan haastamaan työnantajat keskustelemaan esteettömyydestä sekä myös työnhakijan omasta suh-

tautumisesta esteettömyyteen. (Liite 2) Esteettömyydestä esimerkiksi työhaastatteluun työnhakija voi pyytää työnantajaa pitämään työhaastattelua muualla, kuin työpaikalla. (Liite 2)

Kyselyssä nousi selkeästi esille se, että työnhakijat kokevat työhaastattelutilanteen jännittäväksi. (Liite 1) Jännittäminen on työhaastattelussa luonnollista ja kuuluu asiaan. Oppaassa haluan muistuttaa työnhakijoita siitä, että työnantajaakin työhaastattelu saattaa jännittää aivan samalla tavalla, koska kumpikaan ei tunne välttämättä toisiaan. (Liite 2) Kankaantähden mielestä jännittäminen on luonnollista työhaastattelussa, mutta jännitystä voi hänen mukaansa ennaltaehkäistä valmistautumalla hyvin ennakkoon. (Kankaantähti 2013)

Haastattelun loppupuolella on Kankaantähden mukaan hyvä varautua siihen, että työnantaja esittää työpaikkaa koskevia kysymyksiä. (Kankaantähti 2013) Oppaassa työnhakijaa kannustetaan kysymysten valmistautumisen ohella kysymään rohkeasti myös työnantajalta siitä, että miten työhaastattelu meni (Liite 2) Tämä osoittaa työnantajalle sen, että työnhakija on valmistautunut hyvin ennakkoon. Vesa Pyykön mukaan työhaastattelun lopussa on tärkeää kysyä siitä, milloin työnhakija kuulee vastauksista, koska se osoittaa työnhakijan kiinnostusta työpaikkaa kohtaan. (Pyykkö 2011, 25).

5.4 Työllistymisen tukimuodot

Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiön tutkijan Harri Hietalan mukaan 90 prosenttia työnantajista eivät tiedä vammaisten henkilöiden työllistymisen tukimuodoista, kuten esimerkiksi työolosuhteiden järjestelytuesta ja palkkatuesta. (Hietala 2013) Oppaassa on kerrottu kattava paketti palkkatuesta ja työolosuhteiden järjestelytuesta (Liite 3) Nämä tuet on tarkoitettu työnantajalle, mutta ne ovat tärkeitä myös työnhakijan tiedostaa, koska työnhakija voi kertoa työnantajalle palkkatuen ja työolosuhteiden järjestelytuen mahdollisuudesta. (Liite 3) Työllistymisen tukimuodoista työelämässä jo olevien osalta 11 vastaajasta kolmen työnantaja sai työnhakijasta palkkatukea. (Liite 2) vastaavasti kahdeksan työelämässä olevan osalta työnantaja ei saanut palkkatukea. (Liite 2) Työllistymisen tukimuodot nousivat kuitenkin voimakkaammin esille Kansanterveyslaitoksen ja Kansaneläkelaitoksen tekemässä yhteis-

tutkimuksessa. (Kansanterveyslaitos 2011) Vajaakuntoisten työllistämisen edistämistä tutkija Harri Hietalan mukaan työnhakijoilla ja vammaisjärjestöillä on tässä keskeinen rooli levittää tietoa näistä tukimahdollisuuksista. (Hietala 2013)

Näiden tukien ohella oppaassa muistutetaan työnhakijoita siitä, että Kansaneläkelaitoksen mukaan työkyvyttömyyseläkkeellä oleva vammainen voi ansaita 733, 80 euroa ilman, että se vaikuttaa hänen eläkkeeseensä. (Kansaneläkelaitos 2013) Kansaneläkelaitoksen Internet – sivujen mukaan työkyvyttömyyseläke on myös mahdollista laittaa lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja pisimmillään kahdeksi vuodeksi. (Kansaneläkelaitos 2013) Työllistymiskyselyn vastausten perusteella vammaisten työnhaun passiivisuus näkyy siinä, että vammaiset turvautuvat työkyvyttömyyseläkkeeseen, eivätkä hae sen vuoksi aktiivisesti töitä. (Liite 1)

5.5. Nuorisotakuu

Nuorisotakuu tarkoittaa tiivistetysti sitä, että työ- ja elinkeinotoimiston on tarjottava kaikille alle 25- vuotiaille tai alle 30-vuotiaille työttömille työnhakijoille työ, työkokeilu, opiskelu, työpaja tai kuntoutuspaikkaa. (Nuorisotakuu 2013) Nuorisotakuu on haluttu nostaa oppaassa esille sen vuoksi, koska 1.1.2013 julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain mukaan vammainen nuori voi olla työtön työnhakija. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013) Webropol – kyselyssä nuorisotakuun toteutuminen vammaisten nuorten työllistymisessä ei vastaajien mukaan osittain toteudu sen vuoksi, että he eivät hyödy nuorisotakuusta, koska eivät ole työttömiä työnhakijoita vaan työkyvyttömyyseläkkeellä. (Liite 1) Oppaassa halutaan kuitenkin selventää, että uudistuneen työvoima- ja yrityspalvelulain myötä vammaiset nuoret voivat hyötyä nuorisotakuusta. (Liite 2)

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksinä voin todeta, että vammaisten nuorten työllistymisen haasteet ovat tekemäni kyselytutkimuksen mukaan työnantajan ennakkoasenteissa, työpaikkojen vähäisyydessä ja esteettömyyden kehittämisessä. Lisäksi näiden kokonaisuuksien

ohella voin todeta, että osa vammaisista nuorista eivät hae aktiivisesti töitä, koska he turvautuvat työkyvyttömyyseläkkeeseen. (Liite 1) Yhteiskunnallisesti näkyvimmat haasteet ovat siinä, että valtaosa työnantajista Suomessa eivät tiedä työllistymisen tukimahdollisuuksista. (Hietala 2013) Ennakkoasenteiden muuttaminen vaatii aktiivista työtä, vaikuttamista ja esillä oloa. Simo Vehmaan mukaan ennakkoasenteethan juontaa jo raamatusta ja länsimaista, joissa vammaiset ja vammaisuus ovat nähty erilaisina ja marginalisoivina tekijöinä. (Vehmas 2005, 5.) Tämä tarkoittaa sitä, että vammaisiin asennoidutaan yleisellä tasolla enakkoluuloisesti, mikä osaltaan vaikuttaa esimerkiksi myös työnantajiin.

Pitää muistaa, että ennakkoasenteiden muuttamisessa vastuu on myös vammaisilla itsellään eli he eivät voi syyttää ainoastaan työnantajia. Tässä työllistymistä tukeva opas on avainasemassa kannustamassa nuoria hakemaan töitä ja uskomaan itseensä ja osaamiseensa. (Liite2)

Työpaikkojen vähäisyys ei ole ainoastaan vammaisten haaste, vaan sama tilanne vallitsee mielestäni koko yhteiskunnassa. Vammaisten nuorten osalta työpaikkojen vähäisyyttä koskien voi vetää johtopäätöksen, että tähän olisi tarvittu tarkentavaa selvitystä siitä, että onko esimerkiksi niillä aloilla vähän töitä, joihin he ovat kouluttuneet vai tarkoittavatko he työpaikkojen vähäisyyttä yleisesti yhteiskunnassa. Johtopäätöksenä voin todeta, että oppaan merkitys on tässäkin kohtaa suuri, koska siinä kannustetaan hyödyntämään eri työnhakukanavia. (Liite 2)

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta vammaisten työpaikkojen vähäisyyttä voidaan helpottaa työn räätälöimisellä (Nevala 2011) Harri Hietalan mukaan vammaisten työllistymistä voidaan helpottaa kertomalla vammaisten työllistymisen tukivaihtoehtoista, kuten palkkatuesta ja työolosuhteiden järjestelytuesta. (Hietala 2013) Nevalan johtopäätökset toki auttavat jäsentämään työpaikalla työtehtäviä, mutta eihän työtehtäviä voi räätälöidä, jos henkilö ei ole töissä. Tämä tarkoittaa sitä, että apua tarvitaan jo työnhakuvaiheeseen.

Esteettömyyden kehittäminen on nykytilanteessa yhteiskunnassamme samalla viivalla työpaikkojen vähäisyyden kanssa. Tämäkin vaatii kehittämistä koko yhteiskunnassa. Esteettömyydellä on suora vaikutus esimerkiksi työpaikkojen hakemiseen, koska

jos työpaikkaan ei fyysisesti pääse, niin se vaikuttaa mielestäni esimerkiksi motivaatioon työnhakua kohtaan. Esteettömyyttä ajatellen omalla asenteella on tässä mielestäni ratkaiseva merkitys. Tarkoitan tällä sitä, että työnhaku ei saa kaatua siihen, jos työpaikka ei ole esteetön. (Liite 2) Oppaassa korostetaan asenteellista esteettömyyttä eli työpaikan esteellisyyteen pitää olla myös itse vaikuttamaan esimerkiksi niin, että kysyy työnantajalta erilaisia vaihtoehtoja työhaastattelupaikan suhteen tai onko esimerkiksi työpaikalla hissiä tai voisiko joku auttaa työnhakijan työhaastatteluun.

Työelämässä jo olevien osalta johtopäätöksenä voin todeta, että he ovat tyytyväisiä tämän hetkiseen työtilanteeseensa. (Liite1) Kyselyyn osallistuneista työelämässä olevat ovat jakautuneet monipuolisesti eri aloille mm. Freelancer – tulviksi, opettajaksi, IT-alalle, järjestöihin yms. (Liite 1) Tämä kertoo siitä, että he ovat kouluttaneet itseään aktiivisesti ja halunneet hakea sellaisiin töihin, jotka kiinnostaa ja jossa oma osaaminen tulee parhaiten esille

7. KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Mielestäni työkykyisten vammaisten osaamista ja ammattitaitoa tulisi ehdottomasti hyödyntää, koska Suomessa on Kansanterveyslaitoksen mukaan 70 000 työkykyistä vammaista (Kansanterveyslaitos 2011) Olen sitä mieltä, että tämän toteutumiseksi Kansaneläkelaitoksen ja työ- ja elinkeinotoimiston tulisi tehdä tiiviimpää yhteistyötä, jotta tietoisuus vammaisten työllistymisestä leviäisi viranhaltioille asti. Tätä kautta viranhaltijat osaisivat ohjata ja neuvoa tietämätöntä työnhakija. Nykyään se menee pitkälti toisinpäin, että vammaisen nuoren pitää olla aktiivinen työnhaussa ja hänen on jopa neuvottava itse näitä instansseja siitä, miten työnhaku vammaisen kohdalla etenee.

Tilanteen helpottamiseksi kehittämisehdotukseni on, että työ- ja elinkeinotoimiston tulisi tarjota vammaisille yksilöllisempiä työnhaun palvelumalleja. Tällainen voisi olla esimerkiksi työvalmennuspalveluiden lisääminen myös Työ- ja elinkeinotoimiston piiriin. Työ- ja elinkeinotoimiston ohella työvalmennusta voitaisiin tarjota myös järjestöissä.

Oppaani nuorten työnhaun tukemisessa toimisi yhtenä työkaluna tässä prosessissa työnhakijan ja työvalmentajan välillä (Liite2) Opas antaisi yhteistyölle loogisessa järjestyksessä etenevän toimintamallin ja opasta käytäisiin läpi jokaisessa yhteistapaamisessa. (Liite 2)

Työkyvyttömyyseläkkeen ja työvalmennuksen rinnalle tulisi luoda oikeita palkkatöitä, joiden etsiminen kuuluisi työvalmentajalle. Kaikki vammaiset eivät tarvitse työvalmennusta, vaan työvalmennuksen tehostaminen olisi heille, jotka tarvitsevat työhaussa konkreettisempaa apua esimerkiksi työhakemuksen tekemiseen ja oman osaamisensa tunnistamiseen.

Työolosuhteiden järjestelytuessa olevaa työkaverin auttamista vammaiselle tulisi markkinoida tehokkaammin viemällä tätä ajatusmallia työyhteisöjen sisälle juurruttamalla se pysyväksi. Kehittämisehdotukseni tässä perustuu siihen, että työyhteisössä vammaisen pitää mielestäni nähdä ammattilaisena eikä vammaisena. Näkisin, että erilaisista työllistymisen tukimuodoista tulisi tiedottaa julkisella sektorilla enemmän ja järjestää julkisia tapahtumia asiaan liittyen kohdistamalla niitä eri alojen työnantajille ja asiantuntioille. Totuus on eittämättä se, että Niina Nevalankin esiintuoma väestön ikääntyminen on arkipäivä. (Nevala 2011) Vammaisille on siis kysyntää tulevaisuuden uranuurtajina työmarkkinoilla.

8 POHDINTA

Vammaisuutta tulisi tuoda tietoisuuteen ja näkyvämmäksi osaksi mediaa. Mielestäni ongelmana tällä hetkellä Suomessa on se, että vammaisten asiat painottuvat liian voimakkaasti pelkästään vammaisjärjestöjen ja heidän yhteistyötahojen, kuten fysioterapeuttien, toimintaterapeuttien ja esimerkiksi erityiskoulujen kanssa tehtävään yhteistyöhön. Kysymys kuuluukin, että eikö muutkin, kuin vammaisjärjestöissä työskentelevät asiantuntijat ja terapeutit ole oikeita ihmisiä tekemään yhteistyötä vammaisten kanssa. Tämä pistää välillä miettimään, että ovatko vammaiset joitain olentoja, jotka eivät kykene ajattelemaan selkeästi.

Näitä ennakkoluuloja pikku hiljaa muuttaakseni näkisin, että vammaisia henkilöitä voitaisiin tulevaisuudessa käyttää esimerkiksi mediamainonnassa. Pienenä ajatusleikkinä haluan antaa esimerkin: ”Mitä jos Gigantin elektroniikkamyymä olisi lyhytkasvuinen”? Ajattelisitko, että hän myisi TV:ssä talouteesi ruman ja käyttökelvottoman imurin? Tämä pohdinta voisi olla yksi vaihtoehto pois Simo Vehmaan aiemmin esiin nostamasta marginaalisesta ajattelusta, jossa vammaiset nähdään erilaisina. (Vehmas 2005, 5). Mielestäni meistä kaikki täyttävät erilaisuuden kriteerit. Vammaisten julkinen esilläolo esim. TV-mainoksissa pakottaisi ihmiset ottamaan vammaiset osaksi arkipäivää. Vammaisten julkisen esillä olon myötä tietoisuus vammaisista lisääntyisi ja avaisi vammaisille työllistymismahdollisuuksia. Samalla se vähentäisi työllistymiskyselyssä nousseita haasteita työnantajan ennakkoasenteista ja työpaikkojen vähäisyydestä. Tämä opinnäytetyö ja sen liitteenä tehty työllistymistä tukeva opas ovat käyttökelpoisia työkaluja tulevaisuuden työllistymiselle ja asenteiden aukaisemiselle.

LÄHTEET

Ammattiopisto Luovi 2013. Työvalmennuksen erityisammattitutkinto. Viitattu 4.11.2013. <https://www.luovi.fi/koulutus/aikuiskoulutus/tyovalmennuksen-erikoisammattitutkinto/>

Elinkeinoelämän keskusliitto 2007. Vammaiset, vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoilla. Opas työnantajille. Viitattu 20.8.2013.
http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/2007/Opas_tyonantajille.pdf

Esteettömyys 2013. Tieto-osio. Mitä on esteettömyys? Viitattu 5.11.2013.
<http://www.esteeton.fi/portal/fi/tieto-osio/esteettomyys/>

Herranen, Jatta & Lundbom, Pia 2011. Sosiaalisen vahvistamisen ajankohtaisuus. Teoksessa Jatta Herranen ja Pia Lunbom (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Sarja C. Oppimateriaaleja 26, 2011.

Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu,8. Viitattu 18.11.2013
www.humak.fi/sites/default/.../humak-sos-vahvistaminen-verkko.pdf

Hietala, Harri. Tutkija. 20.8.2013. Puhelinhaastattelu. Seinäjoki. Osku Timonen.

Hietala, Harri & Klem, Simo 2013. Yhteenveto keskeisistä heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä tarkastelevista tilastoista. Muistio. Viitattu 20.8.2013
<http://www.vates.fi/service.cntum?pagelid=121997>

Invalidiliitto 2013. Viitattu 1.11.2013. <http://www.invalidiliitto.fi/portal/>

Jokinen – Virta, Arja, Lehtinen, Satu 2000. TEE MITÄ TAHDOT. Eläkeputkesta ura-putkeen. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö

Kankaantähti, Pia, 2013. Palkkaa Taitoa! Työhönhakuvalmennus. Deloitte Oy. 11.9.2013. Helsinki: Invalidiliitto ry.

Kansaneläkelaitos 2013. Työnteko eläkkeellä. Viitattu 1.11.2013.

<http://www.kela.fi/tyonteko-elakkeella>

Karvonen, Kaisa, 2013. Potkua näkymiseen – koulutus. 7.10.2013. Oulu: Caritas – säätiö.

Lindberg, Marjut, 2012. Vammaiset jäävät nuorisotakuusta ulos. Viitattu 1.11.2013.

<http://www.hs.fi/paakirjoitukset/a1305558718936>

Mehtonen, Tuija, 2011. Sosiaalisen Vahvistamisen osaaminen. Teoksessa Jatta Heranen ja Pia Lundbom. .) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä.

Sarja C. Oppimateriaaleja 26, 2011. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu,13.

Viitattu 18.11.2013. www.humak.fi/sites/default/.../humak-sos-vahvistaminen-verkko.pdf

Mänty, Tarja, 2000. Ammatillisista erityisoppilaitoksista työelämään. Jyväskylä: University Printing Home/ ER-Paino Ky

Nevala, Nina 2011. Tutkimus osoittaa: Vammaisten työntekoa voitaisiin lisätä ja helpottaa työtä ja työtiloja räätälöimällä. Viitattu 20.8.2013.

http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote3_2011.aspx

Nuorisotakuu 2013. Mikä nuorisotakuu? Viitattu 1.11.2013.

<http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu/info>

Palkkaa Taitoa 2013. Palkkaatko taitoa vai jalkapareja? Viitattu 1.9.2013.

www.palkkaataittoa.fi

Pihnala, Marja, 2012. Avoimille työmarkkinoille. Viitattu 17.11.2013.

<http://www.sitkeaseilori.fi/2012/05/avoimille-tyomarkkinoille.html>

Pyykkö, Vesa, Romppanen, Kaija, & Voutilainen Päivi 2001. Käytännön asia- ja toimialatietoa. Uusi työelämäopas. 1. Painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Reilu Rekrytointi 2013. Reilu Rekrytointi. Viitattu 17.11.2013.

<http://www.reilurekrytointi.fi/>

Siivonen, Tiina, 2000. Usko itseesi. Teoksessa Jokinen – Virta & Lehtinen Satu (toim.) TEE MITÄ TAHDOT, Helsinki : Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Ratkaisuja vaikeasti työllistyvien ja vammaisten syrjäytymiseen. Viitattu 1.11.2013. <http://www.stm.fi/tiedotteet/verkkouutinen/-/view/1509922>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain soveltamisesta. Viitattu 1.11.2013.

<http://www.finlex.fi/data/normit/41205-TEM1198180613.pdf>

Työ- ja elinkeinotoimisto 2013. Palkkatuki. Viitattu 1.11.2013.

http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp

Työterveyslaitos 2011. Tutkimus osoittaa: Vammaisten työntekoa voitaisiin lisätä ja helpottaa työtä ja työtiloja räätälöimällä. Viitattu 20.8.2013.

http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/tiedote3_2011.aspx

- Tötterman Patrik, 2013. Kelvottomat vammaiset. MOT 11.11.2013. Viitattu 11.11.2013. <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/11/11/kelvottomat-vammaiset-kasikirjoitus>
- Uratie 2013. Näin onnistut – 10 tapaa käyttää sosiaalista mediaa työhaussa. Viitattu 2.11.2013. <http://www.uratie.fi/tyonhakija/artikkelit/article24157.ece>
- Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäatiö 2013. Työolosuhteiden järjestelytuki. Viitattu 20.8.2013. <http://www.vates.fi/jarjestelytuki.tyoolot>
- Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäatiö 2013. Vuoden esimerkillinen työllistäjä. HOK-ELANTO vuoden 2012 esimerkillinen työllistäjä. Viitattu 1.11.2013. <http://www.vates.fi/esimerkillinentyollistaja>
- Varanka, Marjatta, 2013. Vuoden esimerkillinen työllistäjä. HOK-ELANTO vuoden 2012 esimerkillinen työllistäjä. Viitattu 1.11.2013. <http://www.vates.fi/esimerkillinentyollistaja>
- Vehmas, Simo, 2005. VAMMAISUUS. Johdatus historiaan, teoriaan ja etikkaan. 3. painos. Tampere: Gaudeamus.
- Verainen, Liisa – Maija, 2013. Suunnittelija. 6.5.2013. Turku. Osku Timonen
- Vertanen, Ilkka, 2008. Taustaa syrjäytymiselle. Teoksessa Heleena Lehtonen (toim.) Sytykkeitä syrjäytymisen ehkäisemiseen. Tampere: Tampereen yliopisto, 14
- Winqvist, Sinikka. Työllisyys- ja koulutuspoliittinen asiantuntija. 11.9.2013. Helsinki. Osku Timonen.

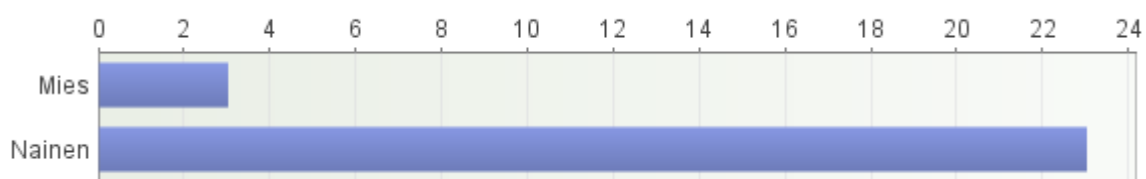
LIITTEET

TYÖLLISTYMISSKYSELY (LIITE 1)

TYÖLLISYYSKYSELY - Perusraportti

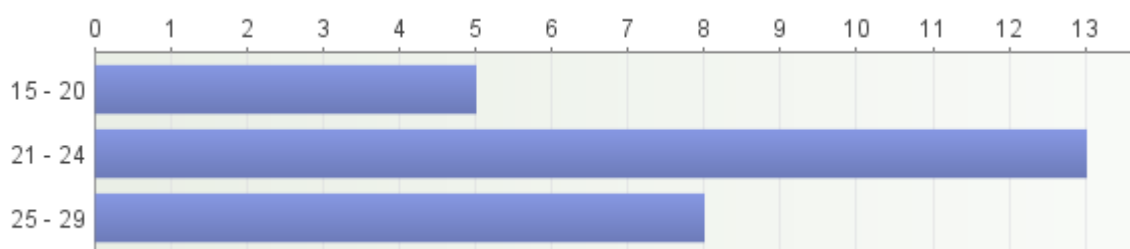
1. Sukupuolesi?

Vastaajien määrä: 26



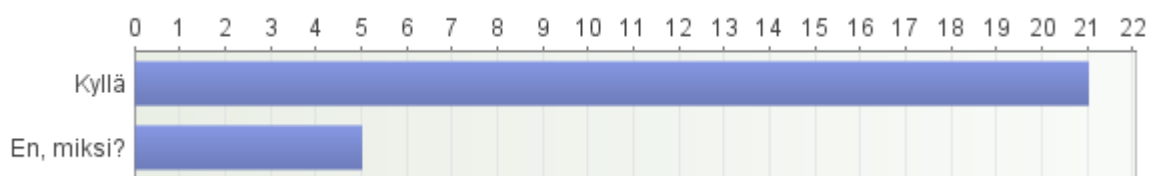
2. Ikäsi?

Vastaajien määrä: 26



3. Oletko koskaan hakenut töitä?

Vastaajien määrä: 26

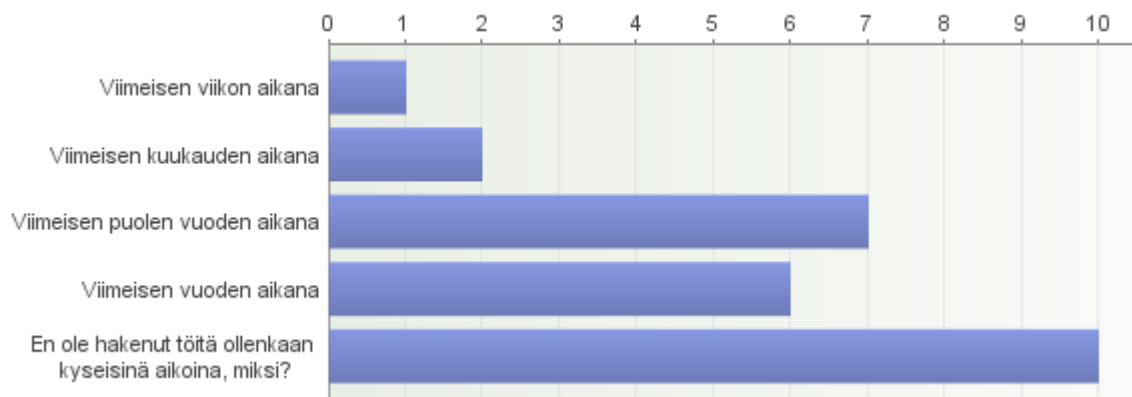


Avoimet vastaukset: En, miksi?

- Ei ole ollut tarvetta vielä
- en tiedä mihin hakisin. järjestötöitä on tarjottu
- Olen opiskellut koko ajan ja saanut tukia kelalta. Se, etten ole hakenut töitä on omaa typeryyttäni.
- olen eläkkeellä

4. Milloin viimeksi olet hakenut töitä?

Vastaajien määrä: 26

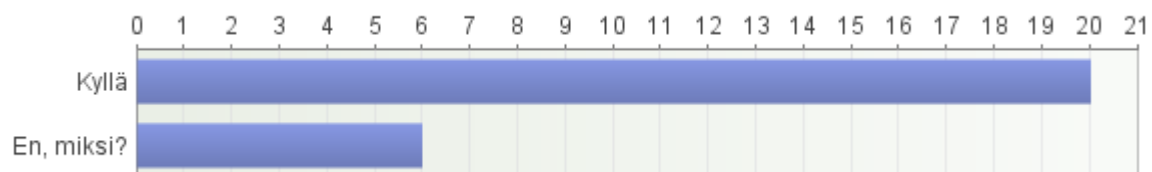


Avoimet vastaukset: En ole hakenut töitä ollenkaan kyseisinä aikoina, miksi?

- Olen ollut vielä koulussa
- Kysymyksessä kolme vastaan tähän
- opiskelija päätoimisesti
- Olen jo töissä.
- Olen ollut töissä, mutta nyt opiskelen.
- Ollut yrittäjä 6 vuotta
- Olen ollut tyytyväinen nykyiseen työpaikkaani, mutta toki olen koko ajan seurailut työmarkkinoita mm. Paikkavahdin avulla.
- opiskelen
- teen vapaaehtoisena työtä, saan eläkkeen

5. Oletko hakenut koskaan kesätöitä?

Vastaajien määrä: 26



Avoimet vastaukset: En, miksi?

- En ole löytänyt hyviä paikkoja

- en tiedä mistä hakea, toimeentulossa ei ongelmaa
- En ole ymmärtänyt, että se olisi tarpeellista. Osittain syynä on ollut myös oma laiskuuteni ja se, etten oikein tiedä millaista työtä voisin tehdä.
- Olen halunnut lomailla, kyllä töitä ehtii tehdä...

6. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin kerro lyhyesti kesätyökokemuksistasi
Vastaajien määrä: 17

- Puhelinmyyntityötä n. 2kk ajan. Työpaikka oli mukava ja työyhteisöön kaikki olivat tervetulleita.
- ei ole kekemusta, sillä en tullut valituksi tehtävään
- Osallistuin kunnan järjestämään nuorten kesätyöpaikka-arvontaan 2-3 kertaa, kun tarjolla oli minulle sopivia töitä. Yhtenä kesänä sitten pääsin omaan lukioon kesätöihin kanslistin apulaiseksi, ATK-töitä ja muita sekalaisia toimistohommia tekemään. Tutussa yhteisössä oli oikein mukava työskennellä!
- Olen ollut kerran 2kk kesätöissä, jonne pääsin suorittettuani merkonomiopintojeni harjoittelun samassa paikassa. Työskentely sujui ihan hyvin, vain hitaudesta mainittiin. Viimekesänä lähetin 14 hakemusta, en saanut edes yhtään haastattelukutsua.
- Lähinnä puhelinmyyjä.
- Pitkis sport futuuri leiri apuohjaaja
- Olen hakenut monena kesänä pääsemättä haastatteluihin asti. Kesätöissä olen ollut ensimmäistä kertaa 16-vuotiaana vastaanottotiskillä sekä tänä kesänä järjestötoiminnassa.
- Puhelinmyyntityöhön haastattelussa, muuten ei kutsuttu haastatteluun.
- Olen hakenut kesätöitä joka talvi/kevät ainakin neljän viimeisen vuoden ajan. Koen kesätöiden haun stressaavana, koska työkokemusta minulla ei esim. muihin ikäisiini verrattuna juurikaan ole. Tämä vaikeuttaa sen asian todistelua (hakemuksentekovaiheessa), että juuri minä olisin yritykselle sopiva kesätyöntekijä. Olen käynyt muutama kerran työhaastattelussa ja näistä haastatteluista minulle on jäänyt ihan positiivinen olo, vaikkakin ole paikkaa ikinä saanutkaan. Itse hakuprosessi on kuitenkin turhauttava, ja se tuntuisi huomattavasti mukavammalta, jos sen työpaikan edes joskus saisi.
- Nyt kesällä hain töitä, muttei tärpännyt. Koin jo haastattelutilanteessa, että vammaani/apuvälineeni oli ko. työnantajalle ongelma.

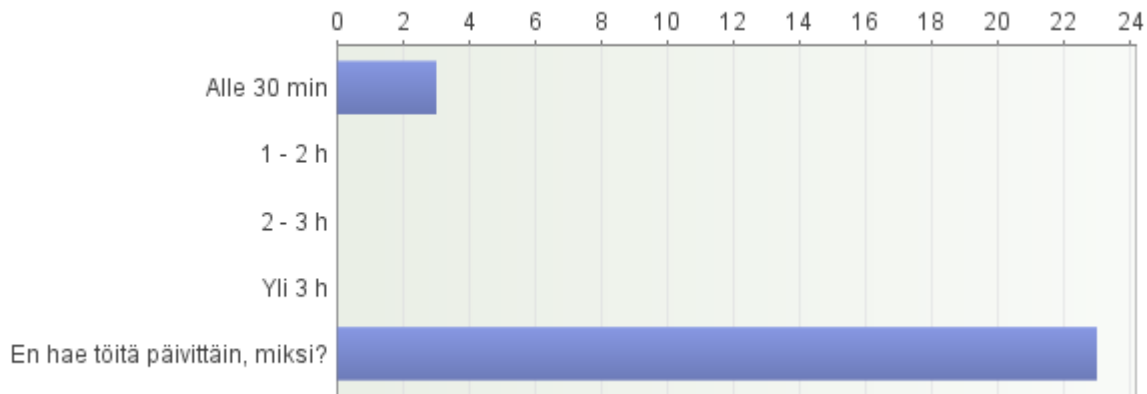
Ennen opiskelujani olin töissä n. 1½ vuotta, joten siellä se kesäkin kului.

- Olen hakenut moniin eri paikkoihin, ja loppujen lopuksi päässyt vain yhteen. Työskentelin siis kuukauden sairaalassa laitoshuoltajana. Kesätyöpaikkaa (ja työpaikkaa yleensäkin) on ollut vaikea saada, eikä sairaus ole edes auttanut asiaa ollenkaan.
- Monta hakemusta tuli lähetettyä vuosien 2002-2006 välillä joka kesä, mutta en saanut koskaan kesätyöpaikkaa IT-alan huonon työtilanteen johdosta.
- Vaihtelevia. Puhelinmyyntityöhön en enää koskaan menisi enkä sitä kenellekään suosittelisi jos palkkaus on proviisioluonteinen. Ensimmäinen kesätyöpaikkani nyt jo entisessä karkkitehtaassa tuo hyviä muistoja mieleen. Kesätyöt mukavaa vaihtelua joutenoloon ja sai niiden avulla esimakua työelämästä ja lainalaisuuksista siellä.
- en ole saanut kesätöitä.
- Olen viimeiset 6 kesää ollut joko osa- tai kokoaikaisesti töissä. Päässyt töihin joko hakemuksen perusteella, tai tuttavien kautta.

- Nuorempana tonnityöläisenä, myöhemmin satunnaisia hommia mistä nyt on sattunut saamaan.
- Olen ollut isosena riparilla

7. Kuinka paljon käytät päivittäin aikaa työnhakuun?

Vastaajien määrä: 26

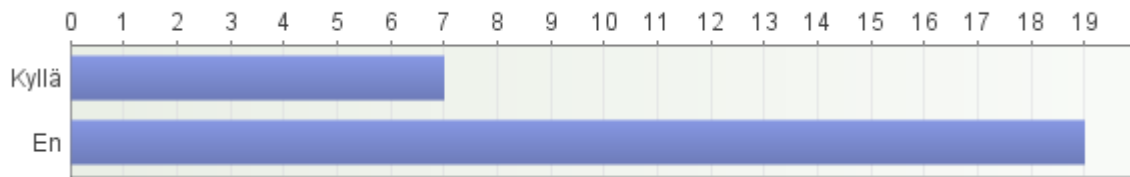


Avoimet vastaukset: En hae töitä päivittäin, miksi?

- Opiselut ovat vielä kesken
- ei ole sopivia paikkoja
- Olen typerä
- Teen tällä hetkellä lisäopintoja.
- tällä hetkellä opiskelen ja suoritan opintoihin kuuluvaa harjoittelua.
- olen tällä hetkellä osa-aika työssä.
- olen töissä ja kesän jälkeen opiskelen täyspäiväisesti
- olen töissä
- opiskelija
- Kts. yllä
- Tällä hetkellä en hae töitä, koska opintoni jatkuvat kuukauden päästä. Työnhakuni on enemmän kausiluonteista, eli esim. keväisin saatan käyttää paljonkin aikaa työnhakuun.
- Opiskelen.
- Pyrin hakemaan töitä usein, mutta nyt se on jostain syystä jäänyt.
- Yrittäjä
- opiskelinen
- opiskelen täysipäiväisesti
- Ei ole ollut tarvetta nyt
- olen eläkkeellä
- minulla on vakituinen työpaikka

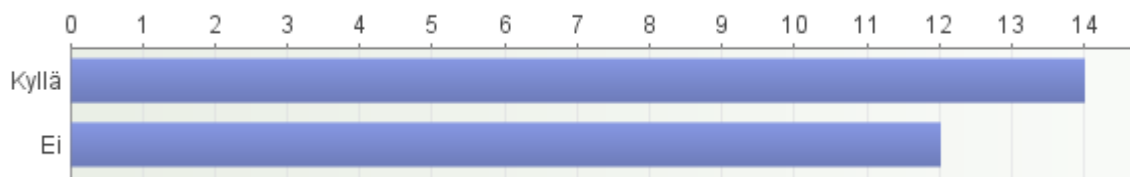
8. Oletko työkyvyttömyyseläkkeellä?

Vastaajien määrä: 26



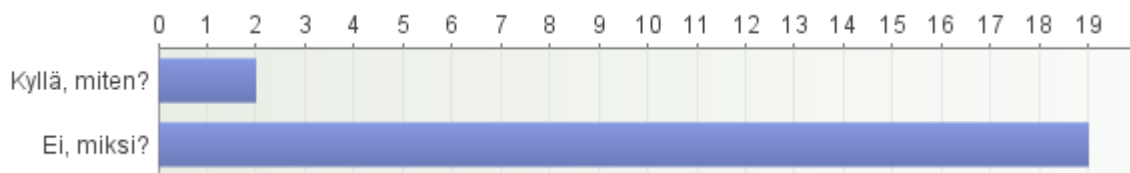
9. Onko sinulla henkilökohtainen avustaja?

Vastaajien määrä: 26



10. Onko avustajasi mukana työnhakuprosessissa?

Vastaajien määrä: 21



Avoimet vastaukset: Kyllä, miten?

- mukana haastattelutilanteissa
- auttaa haastattelupaikalle

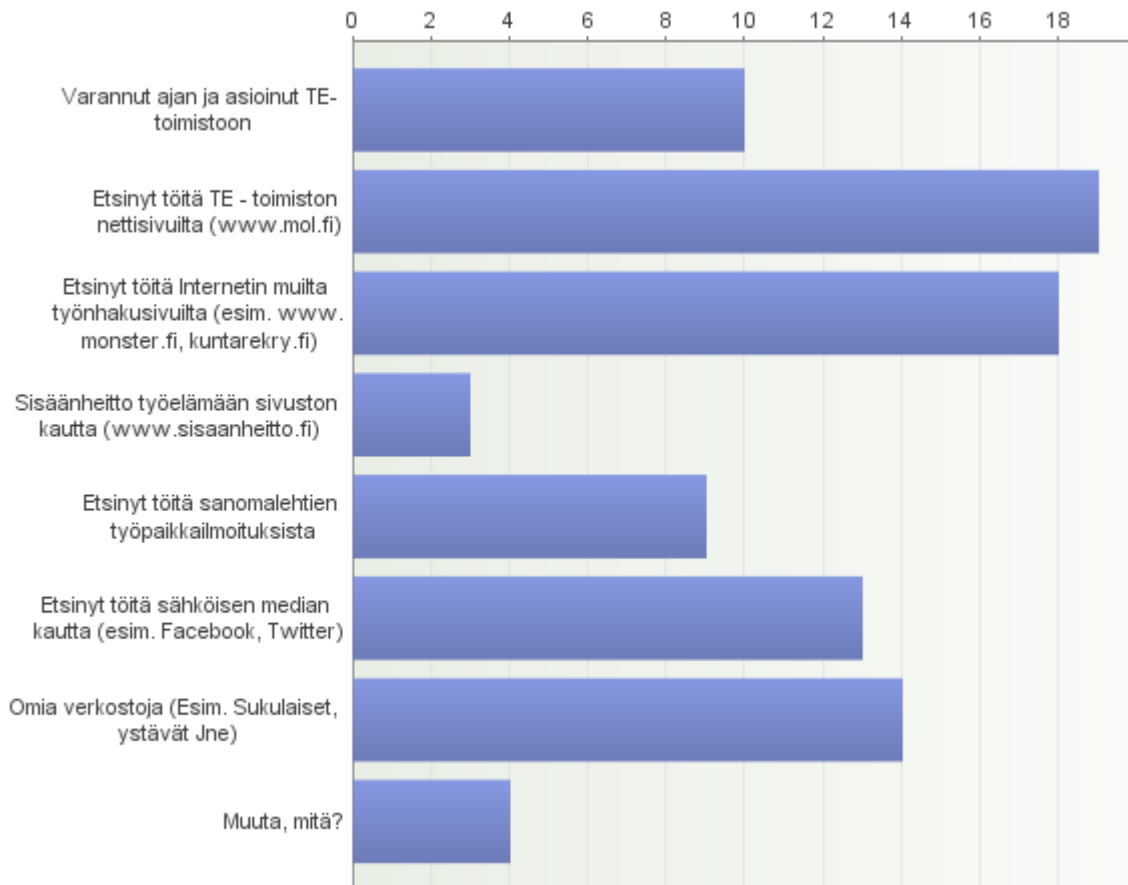
Avoimet vastaukset: Ei, miksi?

- voin tehdä sen itse
- en koe tarvitsevani apua työhaussa
- En ole kokenut työnhakua tarpeelliseksi
- En tarvitse avustajan apua työnhakuun liittyvissä toimissa.
- en ole kokenut sitä tarpeelliseksi, sillä pystyn työnhakuun itsenäisesti.
- ei ole tarvetta.
- Työnhakuprosessissa en tarvitse hänen apuaan, vaan teen hakemukset itse enkä haastattelutilanteissakaan oikeastaan tarvitse apua.
- Tulee hän avuksi, jotta pääsen paikalle, muttei hän missään haastattelussa ole mukana.
- Minulla ei ole avustajaa.
- osaan itsekin
- en ole hakenut töitä, koska teen vapaaehtoistyötä

- En tarvitse

11. Mitä työnhakukanavia olet käyttänyt seuraavaavista vaihtoehtoista? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 24

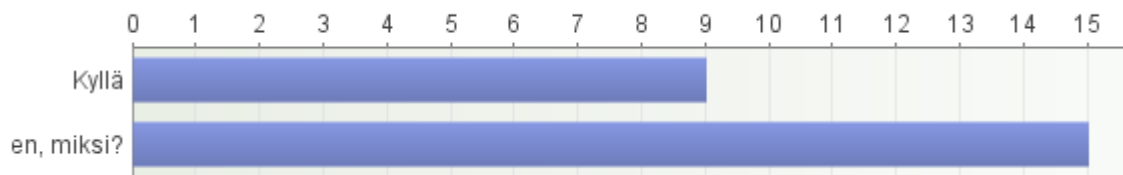


Avoimet vastaukset: Muuta, mitä?

- suoritin kyseisessä paikassa opintoihin kuuluneen työharjoittelun
- Yritysten omat nettisivut, soittanut työpaikoille suoraan
- hakenut suoraan tietämiäni paikkoja
- sain suhteilla työn vapaaehtoisena

12. Koetko, että olet päässyt työtä hakiessasi helposti työhaastatteluun?

Vastaajien määrä: 24



Avoimet vastaukset: en, miksi?

- esteellisyys
- olen hakenut töitä kunnolla vasta kerran, useiden hakemusten jälkeen en päässyt yhteenkään haastatteluun.
- en ole päässyt kertaakaan työhaastatteluun
- ei ammattikoulutusta, vain lukio
- En kovin helposti, luulen että suurimmat syyt ovat työkokemuksen ja muiden "valttikorttien" puuttuminen
- Joskus tuntuu, etten kai saa kiinnitettyä työnantajan huomiota tarpeeksi. En siis koskaan mainitse vammastani hakemuksessa, jotta työnsaanti/haastatteluun pääseminen olisi edes vähän helpompaa.
- Olen ollut kaksi kertaa työhaastattelussa, vaikka hakemuksia on tullut lähetettyä erittäin paljon.
- IT-alalla on liikaa hakijoita suhteessa vapaisiin paikkoihin
- Paljon hakijoita, huono hakemus, liian vähäinen työkokemus
- en ole käynyt työhaastatteluissa
- Jos mainitsee pyörätuolin

13. Millaisilla adjektiiveilla kuvailisit haastattelutilannetta parhaiten? Käytä vähintään neljää adjektiivia.

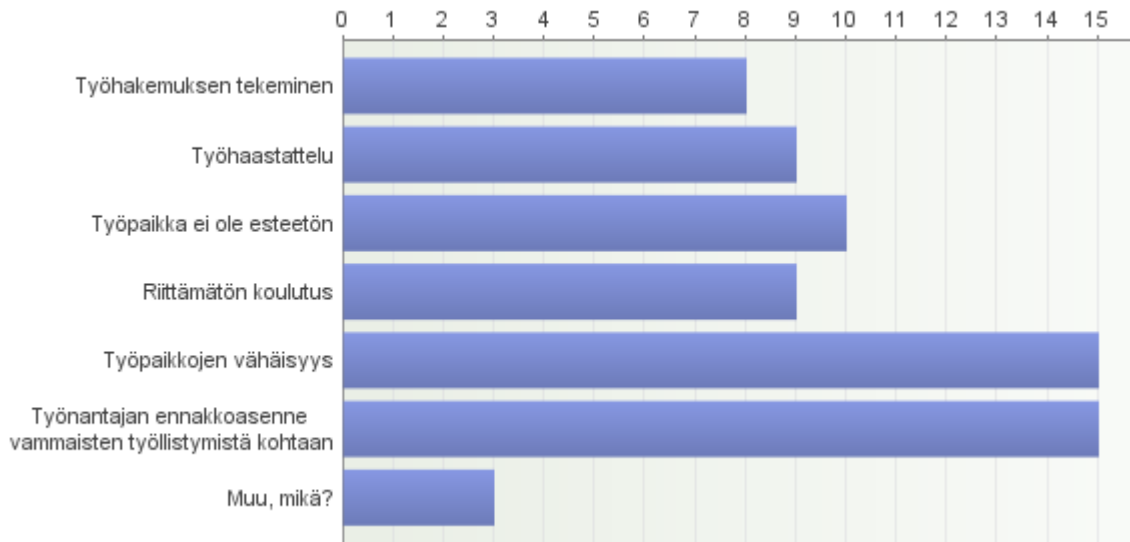
Vastaajien määrä: 17

- Jännittävä, avoin, ennakkoluuloinen, asiallinen
- Kun minulle on soitettu haastattelusta olen kysynyt esteettömyydestä niin usein esteenä on portaat ja joskus myös asenne
- Jännittävä, vuorovaikutteinen, ratkaiseva, intiimi
- Jännittävä, mielenkiintoinen, pelottava, epävarma.
- jännittävä, mielenkiintoinen, pohdituttava
- Jännittävä, stressaava, huvittava, opettava
- jännittävä, lyhyt, painostava
- Innostunut, jännittävä ja haasteellinen.
- luonteva, positiivinen, jännittävä, kannustava
- On joskus ollut avointa, mutta on myös joskus voinut huomata asenne-ongelmallisuutta, "pakkopullamaisuutta" ("Pakko tuokin on haastatella, vaikkei me häntä oteta"). Toisin sanoen ennakkoluulot ovat ottaneet vallan.
- Jännittävä, haastava, mielenkiintoinen.
- Asiallinen
- kiusallinen, yhteistykykyinen, haastava, leppoisa, torjuva, nopea,
- reilu, tasavertainen, asiallinen, virallinen
- Haastatteluvaiheessa olen yleensä jo "valittujen" listalla, joten se on tuntunut helpolta. Jokaisen työhaastattelun perusteella, jossa olen käynyt, olisin saanut työpaikan.
- Jännittävä, mielenkiintoinen

- Jännittäviä, epäileviä, ahdistavia, pelottavia, suvaitsemattomuutta pursuavia.

14. Mitkä seuraavista asioista työnhaussa ovat mielestäsi haastavimpia? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon

Vastaajien määrä: 25

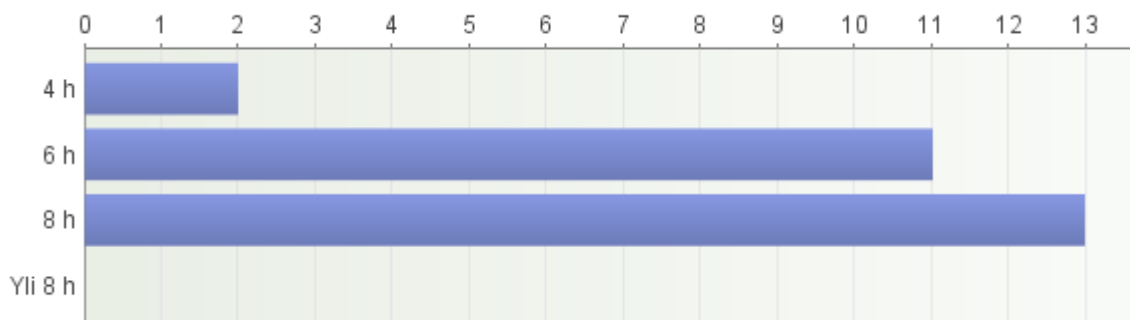


Avoimet vastaukset: Muu, mikä?

- en tiedä mihin koulutukseni riittää, tutkinto kesken
- ei ole omaa autoa käytössä
- työ ei ole esteetön

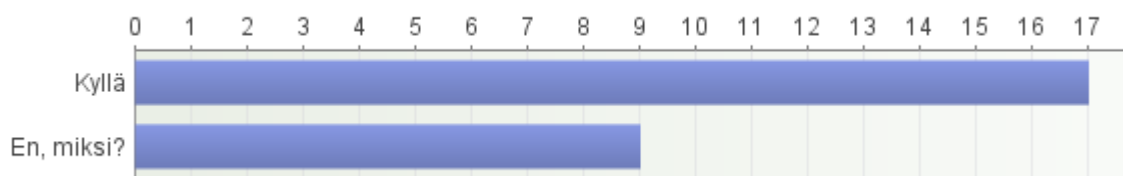
15. Montako tuntia olisi sinulle mieluisin päivittäinen työaika?

Vastaajien määrä: 26



16. Käytätkö sosiaalista mediaa työnhaussa? (Esim. Facebook, Twitter)

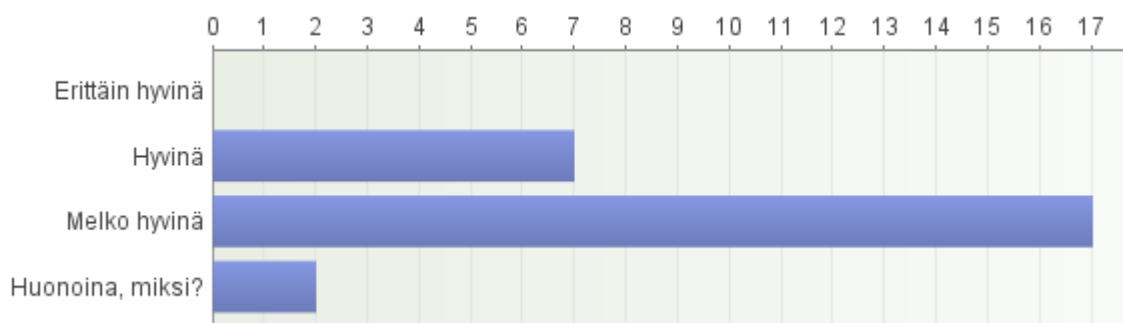
Vastaajien määrä: 26



Avoimet vastaukset: En, miksi?

- En ole ymmärtänyt
- En koe sitä tarpeelliseksi
- En ole ajatellut asiaa ennen.
- Ei tällä hetkellä tarvetta
- en osaa

17. Millaisina näet omat työllistymismahdollisuudet tällä hetkellä ja tulevaisuudessa?
Vastaajien määrä: 26



Avoimet vastaukset: Huonoina, miksi?

- vammaani ja eläkkeen
- Alalla, jota opiskelen, työllisyystilanne on tällä hetkellä huono. Olen kuitenkin luottavainen sen suhteen, etten jää täysin työttömäksi, ainakaan pitkäksi aikaa.

18. Mitä mieltä olet nuorisotakuusta ja kuinka se toimii mielestäsi kotipaikkakunnallasi?
Kerro mielipiteesi lyhyesti muutamalla lauseella. Nuorisotakuu tarkoittaa, että viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työnhaun alkamisesta nuorelle tarjotaan palvelu tai toimenpide, jolla parannetaan hänen mahdollisuuksiaan selviytyä työmarkkinoilla ja/tai löytää työpaikka.

Vastaajien määrä: 22

- Minusta se on hyvä asia, että nuoriin kohdistetaan niin paljon huomiota ja otetaan kiinni heistä.
- Vaikka itselläni ei ole vielä kokemusta nuorisotakuun hyödyntämisestä, tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että valtio työllistää nuoria pääasiassa työkokeiluihin ja muihin vastaavanlaisiin työpaikkoihin. Jolla pyritään kaunistelemaan jo muutenkin huonoja tilastoja.

Vammaisten kohdalla nuorisotakuun toteutuminen on myös entistä hankalampaa, koska ns. oikeisiin töihin työllistyminen voi kariutua mm. esteettömyyskysymyksiin.

- ohittaa vammaiset helposti, jos työnhakuprosessia ylipäättään ei aloiteta. työkyvyttömyyseläke ehkäisee helposti te-keskuksen palveluihin pääsyn
- En hyödy nuorisotakuusta koska olen työkyvyttömyyseläkeellä eikä minun kuulemma kannata tällöin olla TE-toimiston asiakas
- Nuorisotakuu on hyvä asia ja toivon, että se oikeasti toimii.
- Minulla ei ole henkilökohtaista kokemusta nuorisotakuun toteutumisesta, eikä tule varmaan enää olemaankaan. Toivottavasti tarjoaminen on aitoa tarjoamista, mikä ei muutu pakottamiseksi, jos toimenpide ei tunnu omalta.
- itselläni ei ole henkilökohtaisia kokemuksia asiasta, mutta ainakin teoriassa nuorisotakuu on hyvä asia.
- Se on erittäin hyvä, mutta en ole tietoinen siitä, miten se toimii täällä Vantaalla.
- ei oo tuosta kokemusta
- Olen hyvin huolissani siitä, että vammaisten kohdalla kyse on vain kuntoutuksen tarjoamisesta. Vammaisia pidetään helposti halpana työvoimana eivätkä he saa täyttä palkkaa. En ole myöskään kuullut tähän asti, että nuorisotakuu olisi toiminut ollenkaan, sillä kunnilla ei ole varoja (haluja) käyttää takuuseen.
- Ei toimi
- Paremminkin voisi toimia.
- En tiedä miten hyvin se käytännössä omalla kotipaikkakunnallani toimii, mutta se tuntuu ihan positiiviselta asialta josta voisi olla hyötyä sitten kun valmistun. Kyllä siitä luulisi edes pientä hyötyä olevan.
- Mielestäni idea on hyvä, muttei se toimi käytännössä vielä tarpeeksi hyvin.
- Minulla ei ole kokemuksia palvelusta, mutta olen kuullut että se ei aina toimi (ainakaan Helsingissä). Porissa on kuulemma ihan hyviä tuloksia, mutta Helsingissä työnhakijoiden määrä ei vastaa vapaiden työpaikkojen määrää.
- En ole perehtynyt asiaan juuri lainkaan. Kuulostaa hyvältä mutta epäilen toimiiko käytännössä niin kuin pitäisi.
- Luultavasti hyvä keppi/porkkana yhdistelmä, mutta kuullut juttua kentältä, että toisinaan se on myös aiheuttanut tuskaa työpaikoilla, kun osa nuorista ei ole ollut mitenkään motivoitunut työntekoon vaikka ovatkin saaneet paikan tätä kautta.
- Ei ole kokemusta.
- ei ole kokemusta, kotipaikkakunnallani on paljon työ ja elinkeinotoimiston työllistämispajakoja.
- En ole vielä huomannut sen toimimista käytännössä omalla kohdallani, ja koska valmistuessani olen jo 25, en tiedä, tuleeko se olemaan minulle ajankohtaista koskaan.
- Oulussa todella huonosti. Erittäin monet nuoret ovat vailla työpaikkaa.
- Näen nuorisotakuun vain positiivisena asiana, vaikka se on luonut työmarkkinoille suoranaisia orjatyöpaikkoja kun täysin terveet ja työkyvyltään normaalit, koulutetut nuoret työttömänä joutuvat työskentelemään yhdeksällä eurolla päivässä suorittaen yksinkertaisia työtehtäviä.

19. Millä alalla työskentelet?

Vastaajien määrä: 11

- Työskentelin opetuslalla reilun vuoden kolmen eri työnantajan palveluksessa.
- suoritan matkailualan AMK-opintoihin kuuluvaa työharjoittelua esteettömyyden parissa. Harjoittelu on pakollinen osa opintoja, ja palkaton.

- Olen freelancer tulkki.
- sosiaalialalla järjestötyössä
- Elintarviketeollisuus
- Avustavissa toimistotehtävissä.
- IT-ala
- Päivätoiminnan ohjaajana, sosiaali ja kuntoutusala
- Suoritin juuri kuukauden mittaisen työkokeilun sairaalan kuntoutusosastolla, koska aikomukseni on lähteä opiskelemaan sairaanhoitajaksi.
- keittiöalalla vapaaehtoisena
- ICT-alalla

20. Miksi olet valinnut juuri kyseisen alan? Kerro vähintään kolme syytä.

Vastaajien määrä: 11

- Opettaminen tuntui omalta, luontevalta jutulta, tietotaito riittää, ja alalle huhuttiin tulevan työvoimapula.
 - Matkailuala kiinnostaa kansainvälisyytensä takia ja esteettömyys taas koskettaa minua pyörätuolin käyttäjänä henkilökohtaisesti
 - vaihteleva työ, eri asiakkaat ja tilanteet
 - ihmisten parissa työskentely
 - työtä voi tehdä istuen
 - Haluan työskennellä ihmisten parissa, edistää heidän hyvinvointiaan ja omalla toiminnallani ennaltaehkäistä syrjäytymistä.
 - Hygienia, erilainen, saa olla koneiden parissa, itsenäistä ja ryhmätyöskentelyä
 - Edellinen työni oli minulle fyysisesti liian kuormittavaa.
- Sain työkkärin kautta nykyisen työpaikkani.
- Työllistyin työkokeilun kautta nykyiseen työpaikkaani, mitä kyllä suosittelen. Näin tietää onko työ sopiva.
- Kiinnostus alaa kohtaan jo nuoresta pitäen ja ala muuttuu jatkuvasti
 - Ala on riittävän monipuolinen ja haastava, koen alan mielenkiintoisena ja itselle sopivana, pystyn mielestäni toimimaan alalla vammastani huolimatta ja tuomaan eri näkökulmia siihen juuri vammani takia, pystyn toteuttamaan itseäni ja auttamaan muita.
 - Aion opiskella sos. ja terveystieteille, koska pidän työn vaihtelevuudesta, vuorotyön mahdollisuudesta sekä siitä, että saa olla tekemisissä monenlaisten ihmisten kanssa.
 - pidän ruoanlaitosta ja keittiöhommissa ja olen saanut siihen koulutuksen, eli olen ammattitaitoinen
 - Joten kuten omaa koulutustani vastaavaa työtä, helppoa rahaa, voin työskennellä alalla sillä saan samanaikaisesti työkyvyttömyyseläkettä.

21. Mitä työ sinulle merkitsee? Kerro lyhyesti muutamalla lauseella

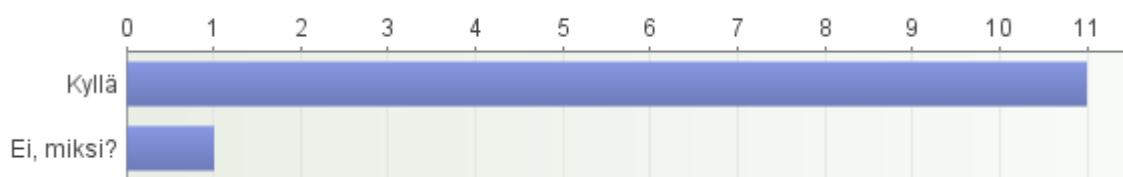
Vastaajien määrä: 11

- Toimeentulon ja hyvän elintason lähde. Jos työyhteisö on toimiva, työ merkitsee myös laajempaa sosiaalista verkostoa ja uusia inspiraation lähteitä. Mahdollisuus olla osana yhteiskuntaa niin kuin kuka tahansa muukin.
- Työ merkitsee mahdollisuuksia vaikuttaa itse omaan toimeentuloon, tuo sisältöä mielekästäkin päivään ja saa tuntemaan oloni tarpeelliseksi, sekä yhteiskunnan tasavertaiseksi jäseneksi.

- Minulle on erittäin tärkeää, että on töitä. Mieli pysyy virkeänä, eikä aika käy pitkäksi, kun on töitä. En halua missään nimessä olla päivästä toiseen kotona, tekemättä mitään.
- Itsenäisyyttä, mahdollisuutta vaikuttaa ja olla hyödyksi sekä sitä, että on hyödyksi yhteiskunnalle.
- Rahaa ja oppia
- Saan voimaa työstäni, koska tiedän, että työpanostani arvostetaan. Minulla on hyvät ja ymmärtäväiset työkaverit.
- Ahertamista, itsensä kehittämistä ja verkostoitumista
- toimeentuloa, itsensä kehittämistä ja haastamista, oppimista, jakamista, tutustumista uusiin ihmisiin, voin olla hyödyksi muille.
- Rahaa. Ja tuohan se kummasti elämään sisältöä, kun ei tarvii vain kotona möllöttää :)
- työn tekeminen on minulle hyvin tärkeää, talvella teen 5 päivänä 6 tuntia töitä. Koska työpaikkoihin on terveitä hakijoitakin paljon, olen nyt vapaaehtoisena tekemässä keittiöapulaisen töitä ja saan eläkettä
- Harrastusta, elannon ansaitsemista ja perheen elättämistä.

22. Koetko, että sinua kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti työpaikallasi?

Vastaajien määrä: 12



Avoimet vastaukset: Ei, miksi?

- Viimeisimmässä työpaikassa jouduin "kiertolaiseksi" ilman omaa luokkatilaa, jolloin materiaalit, kirjat yms. piti kuljettaa mukana. Oma mielipidettäni ei kysytty.

23. Kuvaile päivittäisiä työtehtäviäsi lyhyesti?

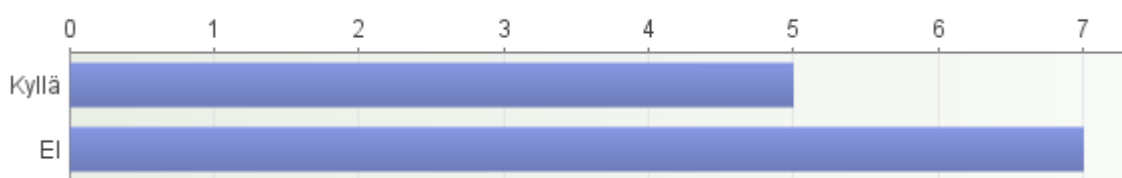
Vastaajien määrä: 11

- Kouluasteesta riippuen tunnin valmistelu, sen pitäminen ja jälkityöt (aineiden ja kokeiden korjaus), yhteydenpito koteihin, etenkin valvontaluokan vanhempiin.
- monenlaisia toimistotöitä liittyen esimerkiksi tapahtumien järjestämiseen ym. Joskus myös pienimuotoisia luennoimis- ja edustamistehtäviä.
- Teen tulkkauksia pääasiassa viranomaisille. Esim. voin toimia sairaalassa tulkkina potilaalle.
- Toimin tutkimusassistenttina ja tehtäviäni ovat tutkimusaineiston keruu sekä käsittely.
- Koneen käynnistäminen ja tuotannon valvonta.
- Arkisia toimisto ja asiakaspalvelutehtäviä.
- IT-tukipyyntöjen käsittely, asiakaskäynnit yrityksissä ja kotitalouksissa sekä asiakkaiden vastaanottoa toimistolla

- Suunnittelen ja toteutan yhdessä työkavereideni kanssa päivätoimintaa vaikeavammaisille työikäisille ihmisille. Toiminnot ovat terapeutteja, joiden avulla asiakkaat harjoittelevat sosiaalisia taitoja, omatoimisuutta ja arjessa selviytymistä virikkeellisen ja tavoitteellisen toiminnan avulla Autan asiakkaita heidän päivittäisissä toiminnoissa esim. vessatuksissa ja ruokailutilanteissa. Kirjauksia ja yhteydenpitoa yhteistyökumppaneiden kanssa. Kouluttautumisia, palaveriteita...
- Varastojen järjestämistä, hoitajien auttamista eri hoitotoimenpiteissä, siivoamista, yleistä järjestelyä
- teen salaattia, leivon leipiä ja pullaa ja kakkuja ym.
- pesen astioita ja siivoan lattiaa päivän lopuksi
- Pitkälti tietokoneella ja puhelimesta oloa ja raportointia.

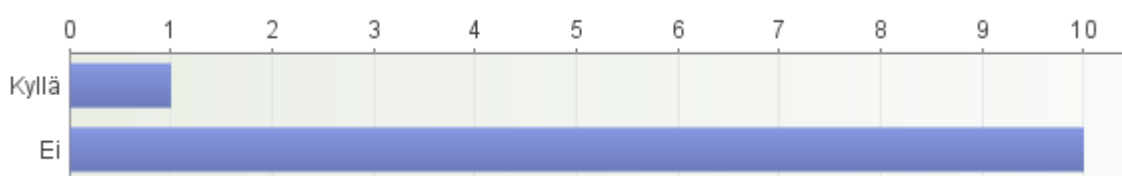
24. Onko sinulla henkilökohtainen avustaja?

Vastaajien määrä: 12



25. Onko avustajasi mukana työpaikallasi?

Vastaajien määrä: 11



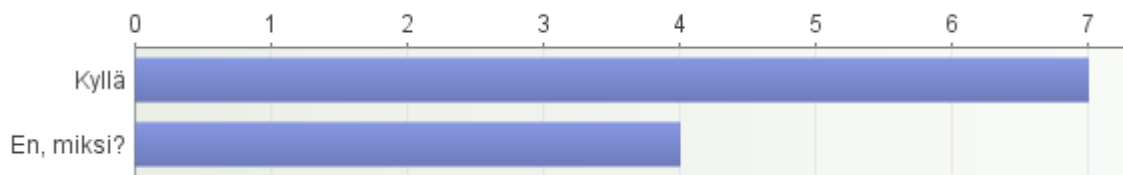
26. Jos vastasit edelliseen kysymykseen Kyllä, niin miten avustajasi mukana olemiseen on suhtauduttu työpaikkasi työyhteisössä? Kerro omin sanoin muutamalla lauseella.

Vastaajien määrä: 1

- Ei siihen kukaan koskaan ole sanonut mitään.

27. Koetko, että saat työstäsi ansaitsemasi korvauksen?

Vastaajien määrä: 11

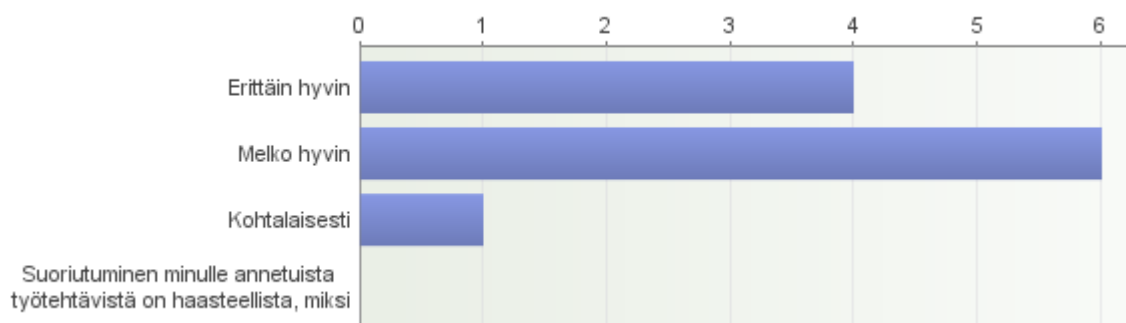


Avoimet vastaukset: En, miksi?

- Epäpätevänä kesätyöntekijänä en saa niin hyvää palkkaa kuin vakkarina, vaikka työtehtäväni ovatkin samat.
- En saa koulutustani vastaavaa palkkaa koska en ole toimintaterapeutin vaan ohjaajan toimesta tällä hetkellä.
- en saa muuta palkkaa kuin ilmaisen aterian
- Alalla on huono palkkaus tehtäviin nähden

28. Miten koet suoriutuvasi työtehtävistäsi työpaikalla?

Vastaajien määrä: 11



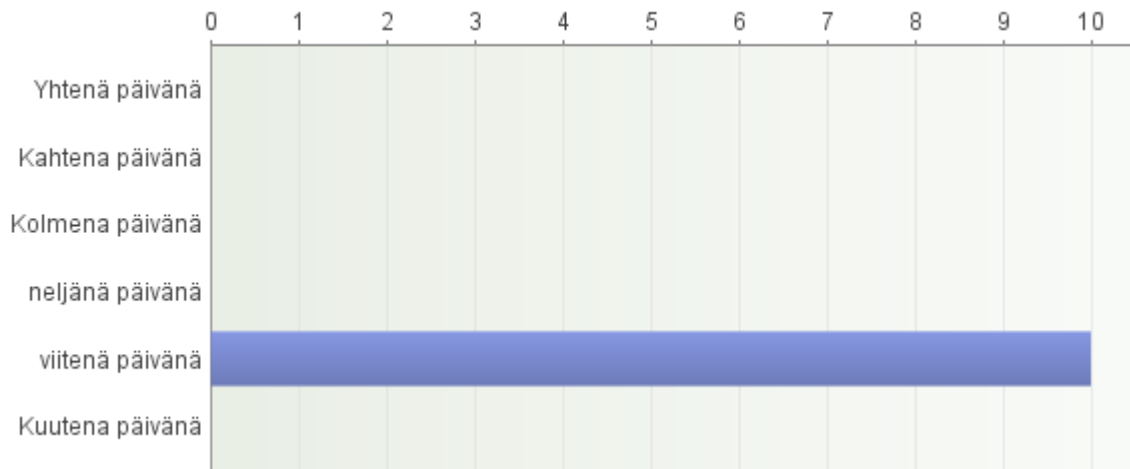
29. Kuinka monta tuntia on päivittäinen työaikasi?

Vastaajien määrä: 10



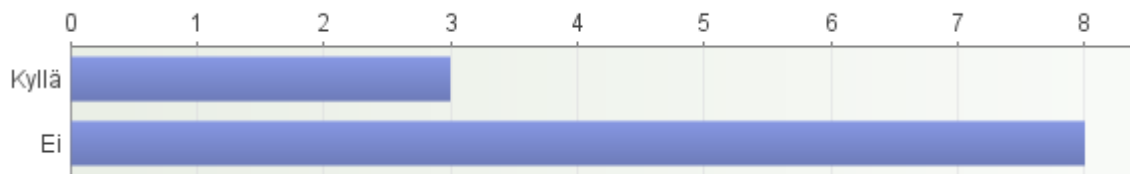
30. Kuinka monena päivänä työskentelet viikossa?

Vastaajien määrä: 10



31. Saako työnantajasi palkkatukea tukemaan työllistymistäsi työpaikalla?

Vastaajien määrä: 11



32. Millä tavalla työnantaja on huomioinut esteettömyyden työpaikallasi?

Vastaajien määrä: 10

- Viimeisimmässä työpaikassa ei juuri mitenkään (hissi oli vain yhdessä siivessä, eikä se riitä).
- työpisteelleni on melko helppo kulku, josta selviydyn itsenäisesti. Muutamia epäkoh-
tia rakenteellisessa esteettömyydessä on, mutta ne on hyvin korvattu hyvällä asen-
teella. Myös pieniä muutoksia on ollut mahdollista tehdä.
- Minulla ei ole varsinaista työpaikkaa, vaan tulkkaan missä milloinkin tarvitaan.
- Toimistolle on hissi, toimistolla on kaksi esteetöntä vessaa, ei ole kynnyksiä ja keit-
tiötaso pystyy laskemaan. Liikkuminen on vaivatonta.
- Hissejä,ei kynnyksiä.
- Talossa on hissi.
- Ostan itse tarvittaessa pieniä ergonomiaa parantavia tuotteita

- Melko hyvin. tein työpaikallani esteettömyyskartoituksen viime vuoden lopulla ja parannettavaakin löytyisi niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin näkökulmasta. Koen kuitenkin itse pystyväni melko hyvin itsenäisesti toimimaan annetuista työtehtävistä.
- Sairaala on sairaala - pakosti siellä on otettu kaikki huomioon
- Minulla on apuvälineet (kaiteet) kylpyhuoneessa.

TYÖLLISTYMISTÄ TUKEVA OPAS VAMMAISILLE NUORILLE (LIITE 2)

Osku Timonen

Osku Timonen
Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulu-
tusohjelma
11/2013

OPPAAN TAVOITE

Tämä nuorten vammaisten työllistymistä tukeva opas - on syntynyt Humanistisen ammattikorkeakoulun toiminnallisen opinnäytetyöni pohjalta yhdessä Reilu Rekrytointi-hankkeen kanssa. Oppaan sisältö on rakennettu opinnäytetyöni tutkimusosana tehdyn webropol-kyselyn aineiston ja tulosten pohjalta. Oppaan tavoitteena on tukea vammaisten nuorten työllistymistä sekä antaa neuvoja esimerkiksi työnhakemiseen, työhakemuksen tekemiseen ja työhaastatteluun. Lisäksi oppaaseen on kasattu tärkeää tietoa esimerkiksi erilaisista työnhakukanavista, työllistymiseen liittyvistä tukimahdollisuuksista sekä esimerkiksi nuorisotakuusta.

Työnhakijan muistilista

Ilmoittaudu työttömäksi työnhakijaksi työkkärissä! 😊

1. Muista ilmoittautua heti opiskelujesi päätyttyä **työttömäksi työnhakijaksi** työkkärin nettisivuilla (www.mol.fi) tai varaamalla ajan työkkäriin
2. Voit ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi, **vaikka olisit työkyvyttömyyseläkkeellä**
3. Muista **päivittää CV**
4. **Ole aktiivinen ja käytä päivittäiseen työnhakuun tarpeeksi aikaa!**
5. Muista hyödyntää **kaikki mahdolliset työnhakukanavat!**
Esimerkiksi: (www.mol.fi, www.monster.fi, www.oikotie.fi, www.sisaanheitto.fi) **sosiaalinen media**: Luo tili Facebookiin, Twitteriin ja Linkediniin)
6. **Ennen kuin haet työpaikkaa**, niin mieti seuraavia asioita ennakoon
Millainen työ motivoi ja kiinnostaa minua?
Mitä osaan ja mitkä ovat vahvuuteni?
Millaisessa työssä voin hyödyntää omaa osaamistani?
Millaisia edellytyksiä työ minulta vaatii?
7. Hyödynnä aikaisempi vähäinenkin työkokemus esim. Kesätyöt, työharjoittelut
8. **SOSIAALISTEN VERKOSTOJEN LUOMINEN** helpottaa työnhakua. **Työ on muutakin, kuin toimeentuloa!**

Muista seuraavat asiat työhakemuksessa

Hmm, pitäisikö kertoa vammasta työhakemuksessa? Enpäs kerro, tärkeintä on oma osaamiseni! 😊

1. Täytä työhakemus selkeästi ja yrityksen antamien ohjeiden mukaisesti. Muista räätälöidä hakemus erikseen jokaiseen työpaikkaan ja työtehtävään
2. Osoita olevasi **kiinnostunut** ja **motivoitunut** haettavasta työtehtävästä ja **perustele**, miksi
3. **Kerro itsestäsi lyhyesti ja selkeästi**
4. Tuo esille **oma osaamisesi ja vahvuutesi positiivisella tavalla**
5. Kerro työnantajalle, **miksi juuri sinä sovellut parhaiten hakemaasi työtehtävään? Muista perustella!**
6. **Älä aliarvioi** osaamistasi, mutta **älä liioittele**
7. Pyri vastaamaan kaikkiin **hakemuksessa vaadittaviin kohtiin**. Tekstin tulee olla selkeästi ja napakasti kirjoitettua
8. Mieti, **kerrotko vammastasi** hakemuksessa?
9. Tärkeintä on tuoda esille **oma osaamisesi ja vahvuutesi** haettavaan työtehtävään. **Vammasta ei tarvitse kertoa, mikäli se ei vaikuta olennaisesti tekemääsi työhön.** Ole kuitenkin valmis vastaamaan avoimesti, mikäli työnantaja kysyy vammastasi esimerkiksi työhaastattelussa
10. Muista **kohtelias lopetus** hakemuksessa (Esim. **Kunnioittavasti, jään odottamaan mielenkiinnolla yhteydenottoanne...**tms.)

Muista päivittää CV

CV on mukana kulkeva käyntikortti ansioistasi ja osaamisestasi!

1. CV:n tavoitteena on työnhakijan koulutus- ja työtaustan sekä muiden taitojen esimerkiksi IT-taidon tai kielitaidon esille tuominen työnantajalle
2. CV:tä tehdessä on kiinnitettävä huomiota siistiin ja selkeään ulkoasuun. Esimerkiksi koulutus- ja työtausta pitää erottaa selkeästi toisistaan
3. CV kannattaa jäsennellä niin, että alussa on pieni ”myyntipuhe” itsestään. Siinä voi kertoa esimerkiksi omista vahvuuksistaan ja persoonastaan.
4. Myyntipuheen jälkeen kerro koulutustautasi ja työkokemuksesi kokonaisuudessaan viimeisimmästä alkaen.
5. Työkokemuksessa kannattaa kertoa keskeiset työtehtävät ja työn vastualueet
6. Halutessasi voit kertoa harrastuksistasi CV:n lopussa. Se ei ole kuitenkaan pakollista
7. Halutessasi voit lisätä myös valokuvasi täydentämään CV:tä
8. Muista räätälöidä CV aina hakemaasi työtehtävää kohtaan erikseen.

Sosiaalinen media osana työnhakua

Sosiaalinen media on uusi ja potentiaalinen työnhakukanava, jossa on helppo verkostoitua

Facebook

Edut

- Suosittu yhteisö nuorten keskuudessa
- Tavoittaa massoja
- Sovellukset erottuvat muusta

Haitat

- Mielletään enemmän paikaksi, jossa vietetään ja kulutetaan vapaa-aikaa
- Sivustojen haettavuus ei ole kovin tehokas, koska hakukone ei löydä kaikkia olemassa olevia sivuja

Twitter

- Edullinen
- Youtubesta löytyy ohje tilin luomiseen
<http://www.youtube.com/watch?v=J0xbjIE8cPM>

Edut

- Useat työnvälitysfirma käyttää Twitteriä (Esim. Monster, Barona, ManpowerGroup)
- Twitteristä löytyy jopa 80 % työpaikoista oikeilla hakusanoilla eli hashtagilla
- # Risuaita/Hashtagilla löydät helposti tietoa työpaikoista (Esim. #työpaikat, #rekrytointi)
- @ -käyttäjätunnuksella voit hakea seurattavia esim. @kuntarekry, @baronajobs
- Voit luoda listoja, joilla seuraat esimerkiksi työapikkoja
- Voit seurata vapaasti ketä haluat

Haitat

- Tekstikenttä on 140 sanan mittainen
- Viestintämahdollisuudet rajalliset
- Tiedon määrän suodattaminen

LinkedIn

Edut

- LinkedIn on tarkoitettu työnhakuun
- Työtä hakiessasi, voit tehdä Looking for a job -mainoksen, jossa kerrot, mitä työtä haet ja milloin olet käytettävissä töihin
- Voit luoda oman CV:n
- Verkostoituminen ja uusien kaverien löytäminen helppoa
- Käyttökielinä Englanti ja Suomi, voit korostaa kielitaitoasi, jos hallitset useaa eri kieltä
- Voit kertoa lyhyesti ja selkeästi omista työpaikoistasi ja korostaa osaamistasi 3 -5 asiasanoilla, jotka kuvaavat paremmin osaamistasi
- Voit etsiä ryhmiä, jotka on liittyy omaan osaamiseesi, liittyä niihin ja saada mahdollisesti töitä, koska useat työpaikat ilmoitetaan ryhmässä

Haitat

- Alussa vaatii aikaa opetteluun
- Oikeat ryhmät pitää oppia löytämään ja tietämään
- Imagoiltaan profiloitunut korkeasti koulutetuille

Videosittely työnhaussa

Vakuuta työnantaja osaamisellasi hyödyntämällä videosittelyä!

1. Reilu Rekrytointi – hanke tarjoaa työnhakijalle mahdollisuuden tehdä videosittelyn, jolla hän voi vakuuttaa työnantajan
2. Reilu Rekrytointi – hankkeen nettisivuilla on ajatuksia herättävä video rekrytoinnista. Videon tavoitteena on saada työnantaja näkemään työnhakijan osaaminen rekrytoinnissa vammaisuuden sijaan. Videon löydät osoitteesta www.reilurekrytointi.fi
3. Videosittely on avoin työhakemuksesi työnantajalle
4. Jos koet videolla esiintymisen haastavaksi, voit hyödyntää työnhakuäänitettä, jossa kerrot itsestäsi
5. Videosittelyn avulla voit kertoa itsestäsi, osaamisestasi, persoonastasi sekä ajatuksistasi työelämästä
6. Työnantajilla on mahdollisuus hyödyntää videosittelyitä rekrytoinnin yhteydessä

Vinkkejä työhaastatteluun

Jännitys on luonnollista, usko itseesi ja osaamisesi! 😊

1. Pohdi **omia vahvuuksiasi** ja kehittämisen kohteita ennen haastattelua. Mieti näistä esimerkkejä haastatteluun!
2. Ota selvää työpaikan **keskeisistä tehtävistä** ennen haastattelua! Ota haastatteluun mukaasi kaikki opiskelu- ja työtodistukset
3. Muista pukeutua siististi ja luo positiivinen ensivaikutelma, Ole reipas!
4. Ole valmis kertomaan lyhyesti itsestäsi, sekä työ- ja koulutustaustastasi **positiivisella** tavalla!
5. **Ole motivoitunut, usko itseesi** ja näytä ne työhaastattelussa!
6. Ole oma itsesi haastattelussa, pieni jännitys on luonnollista ja kuuluu asiaan
7. Muista että haastattelijaakin saattaa jännittää
8. Muista **perustella** hyvin ja lyhyesti, miksi olet sopivin työtehtävään
9. Kerro työnantajalle tukimahdollisuuksista (Esim. **Palkkatuesta tai työolosuhteiden järjestelytuesta**), mikäli työnantajalla on mahdollisuus niitä saada palkatessaan sinut
- 10 Voit kysellä yrityksestä haastattelun lopuksi => **se osoittaa, että olet kiinnostunut yrityksestä, voit myös "heittää pallon" haastattelijalle kysymällä** (Esim. Miten haastattelu meni?)

Palkkatuki pähkinäkuoressa

*Herätys
TYÖNANTAJA, voit
saada tukea musta!*



1. Työnantajalla on mahdollisuus hakea palkkatukea työkkäristä **työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin**, mikäli työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille
2. Myönnetään **tapauskohtaisesti**. Edellyttää, että **palkattavan henkilön työn tuottavuus ja työkyky ovat alentuneet**
3. Työkkäri voi myöntää palkkatukea **vaki-tuiseen, määräaikaiseen tai oppisopi-muksella tehtävään työhön**
4. Palkkatukea myönnetään **kunnille, yri-tyksille, järjestöille ja sosiaalisille yri-tyksille**
5. Muodostuu kahdesta osasta: **perusosas-ta ja lisäosasta**. **Lisäosa on enintään 60 % perusosasta**
6. Palkkatuki on yleensä 70 % palkkauskus-tannuksista, kun sairaus tai vamma han-kaloittaa työllistymistä.
7. Voidaan myöntää **harkinnanvaraisesti korkeinta korotettua palkkatukea**, joka on **90 % palkkauskustannuksista**
8. Työnantaja voi hakea palkkatukea säh-köisellä lomakkeella, joka edellyttää kir-jautumisen verohallinnon katsetunnistuk-seen

Työolosuhteiden järjestelytuki

**Työnantajille
täytyy lisätä tie-
toisuutta! 😊**

1. **Työnantaja** voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea työkkäristä vammaisen henkilön **työhön sijoittamiseksi tai säilyttämiseksi** työpaikalla
2. Tukea voidaan käyttää esimerkiksi **työvälineiden, kalusteiden tai työpaikan olosuhteiden muutoksiin**, jotka vamman takia ovat välttämättömiä
3. **Tavoitteena työssäselviytymisen parantaminen**
4. Työkkäri maksaa järjestelytukea työnantajalle työntekijän toteutuneiden työtuntien mukaan 20 euroa/tunti
5. Työnantaja voi saada järjestelytukea **enintään 4 000 euroa henkilöä kohti** mutta **kalustehankinnat on oltava muutostukustannuksia pienemmät**
6. Työnantajan on haettava järjestelytukea **kuukauden kuluessa muutostyön tekemisestä tai kalusteiden ja työvälineiden hankinnasta**
7. Järjestelytukena on mahdollista korvata myös toisen henkilön (esim. Työkaverin) tarjoama apu. Se on oltava enintään 20 tuntia kuukaudessa 18 kuukauden ajan. Toisen auttamisesta haettava tuki maksetaan jälkikäteen kuukausittain

Nuorisotakuu & eläke

***Voit olla työtön
työnhakija, vaika
olis sin eläkkeellä 😊***

1. Nuorisotakuun tarkoituksena on se, että **jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu-, opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikkaa kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuessa**
2. Nuorisotakuu soveltuu työtä hakeville työttömille vammaisille nuorille. 1.1.2013 tuli lakimuutos julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista. Laissa tuodaan esille, että esimerkiksi **työkyvyttömyyseläkkeellä olevat** nuoret **voivat olla työttömiä työnhakijoita**
3. Työkkäri tekee työttömille työnhakijoille **työllistymissuunnitelman**. Suunnitelmassa työkkäarin **tavoite on tarjota nuorelle sopiva työllistymisvaihtoehto kolmen kuukauden päästä työttömäksi jäämisestä**
4. Työkyvyttömyyseläkkeellä voit ansaita **733,80 euroa kuukaudessa ilman, että se vaikuttaa eläkkeeseen**
5. Jos tienaat yli 733,80 euroa kuukaudessa, niin voit **jättää eläkkeesi lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi**

**Esteettömyys on kiinni
asenteestasi**

**Älä tee esteettö-
myydestä ongelmaa
työnhaussa**

1. Esteettömyys toteutuu parhaiten silloin, kun kaikki pääsevät yhdenvertaisesti liikkumaan kokemaan, kuulemaan ja näkemään samat asiat työympäristössä!
2. Lisää omalta osaltasi tietoisuutta esteettömyydestä työnantajalle
3. Murra omat ennakkoluulosi esteettömyydestä
4. Haasta itsesi!
5. Haasta työnantajasi!
6. Ole valmis tekemään töitä työpaikkasi eteen
7. Riko ja raivaa esteet ympäriltäsi
8. Uskalla pyytää rohkeasti apua
9. Ole aktiivinen järjestötoimia
- 10 Vaikuta vammaisjärjestöissä

Ota opas omaksesi!

Toivon, että tästä oppaasta on apua vammaisille nuorille työnhaussa. Haluan omasta puolestani kiittää yhteistyöstä Reilu Rekrytointi – hankkeen työntekijöitä Karoliina Joutsiaa ja Kaisa Karvosta, jotka ovat olleet kanssani ideoimassa tätä opasta. Minulla on vahva usko siihen, että tämä opas helpottaa, kannustaa ja antaa vinkkejä vammaisille töitä hakeville nuorille. Muistakaa, ”VAMMALLA EI TEHDÄ TYÖTÄ, VAAN OSAAMISELLA JA PERSONALLA”

Osku Timonen

LÄHTEET

Esteettömyys. Tieto-osio. Mitä on esteettömyys? Viitattu 5.11.2013. <http://www.esteeton.fi/portal/fi/tieto-osio/esteettomyys/>

Kankaantähti Pia 2013. Palkkaa Taitoa! Työhönhakuvalmennus. 11.9.2013. Helsinki: Invalidiliitto ry.

Kansaneläkelaitos 2013. Työnteko eläkkeellä. Viitattu 1.11.2013. <http://www.kela.fi/tyonteko-elakkeella>

Karvonen Kaisa 2013. Potkua näkymiseen – koulutus. 7.10.2013. Oulu: Caritas – säätiö

Pyykkö, Vesa 2001. Käytännön asia- ja toimintatietoa. Uusi työelämäopas. Jyväskylä: Gunmerus Kirjapaino Oy

REILU REKRYTOINTI 2013. Työnhakija. Vinkkejä työn hakemiseen. Viitattu 5.11.2013.

<http://www.reilurekrytointi.fi/tyonhakija>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista annetun lain ja asetuksen soveltamisesta. Viitattu 1.11.2013.

<http://www.finlex.fi/data/normit/41205-TEM1198180613.pdf>

Työ- ja elinkeinotoimisto 2013. Palkkatuki. Viitattu 1.11.2013.

http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp

Vajaakuntoisten työllistymisen edistämissäätiö 2013.

Työolosuhteiden järjestelytuki. Viitattu 1.11.2013.

<http://www.vates.fi/jarjestelytuki.tyoolot>